

# Hållbarhetsrapport 2024

 **VISMA** | Spcs





# Innehållsförteckning – Visma Spcs Hållbarhetsrapport

- 01 Inledning**  
1.1 Välkommen till Visma Spcs hållbarhetsrapport  
1.2 Om oss  
1.3 Några ord från Charlotte

- 02 Hållbarhetsstrategi**  
2.1 Visma Spcs hållbarhetsvision  
2.2 Intressentdialog och väsentlighetsanalys

- 03 Miljö & Klimat**  
3.1 Vårt klimatavtryck  
3.2 Hur vi jobbar med vår klimatpåverkan  
3.3 Klimatinvesteringar

- 04 Socialt ansvarstagande**  
4.1 Vi som jobbar här  
4.2 Ekonomisk prestanda  
4.3 Affärsetik och förtroende  
4.4 Hållbar produktutveckling  
4.5 Förverkliga hållbart företagande  
4.6 Samarbeten och partnerskap

- 05 Hållbarhetsstyrning**  
5.1 Styrningsmodell med lokalt ansvar  
5.2 Riskhantering och intern kontroll  
5.3 Global Reporting Initiative Standard  
5.4 Mänskliga rättigheter

- 06 ESG-mål**  
6.1 Våra övergripande ESG-mål

- 07 Avslutning**  
7.1 Avslutande ord

- 08 GRI-index**  
8.1 GRI-index



## Summering och några key figures

Vårt engagemang för hållbarhet är djupt integrerat i allt vi gör och vi tror helhjärtat på att ett starkt jämställt näringsliv med framgångsrika företag krävs för ett välmående samhälle i Sverige. Vi tar medvetna och aktiva beslut där oavsett om det handlar om företagande, arbetsliv, klimat eller samhälle.

Även 2024 har vi lyckats minska vår energipåverkan. Vi har minskat vårt totala FTE per anställd till 2,18, det är en minskning med 2,24% per anställd, en siffra som kanske inte låter så hög men med drygt 500 anställda så gör det skillnad. För oss är det inte den exakta siffran respektive år som är viktigast utan det faktum att vi håller oss till vår långsiktiga plan på att ständigt minska vår klimatpåverkan.

Vi klimatkompenserar 105% för att stödja kritiska projekt där insatserna verkligen behövs. Vår ambition är att göra en positiv inverkan på samhället genom att samarbeta med olika organisationer, både lokalt och nationellt. Dessa samarbeten täcker flera olika områden, men har det gemensamma målet att bidra till ett mer blomstrande näringsliv och skapa ett jämställt och inkluderande samhälle.

Vi har ett otroligt engagemang bland våra medarbetare, det tillsammans med att vår könsfördelning mellan kvinnor och män bland medarbetare är nära 50/50 gör oss otroligt stolta över oss som företag. Det är två viktiga faktorer, för olika tanke sätt och nya idéer är vägen till framgång.

Genom att hjälpa hundratusentals svenska företag i deras vardag bidrar vi till ökad trygghet och välbefinnande i samhället. Med våra produkter och tjänster skapar vi möjligheter för en enklare och effektivare vardag för företagare så att de kan fokusera på innovation och utveckling av sina företag, vilket i sin tur bidrar till ett mer hållbart samhälle.

Vi ställer höga krav på oss själva att vara proaktiva och ser vårt ansvar i att skapa en bättre morgondag.

# 1103 ton

Totala utsläpp (tCO<sub>2</sub>e)

# 2,18

Totala utsläpp per FTE (tCO<sub>2</sub>e)

# 99,6 %

Har slutfört den årliga antikorrupsionsutbildningen

# 100 %

Andel förnyelsebar energi i driften av våra kontor

# 105 %

antal % av våra utsläpp CO<sub>2</sub> som vi klimatkompenserar för

# 54,3 / 45,5 / 0,2

% fördelning kvinnor / män / ickebinär



# 01

## Inledning

Bekanta dig med oss på Visma Spcs och vad vi är extra passionerade över. Dessutom delar vår VD Charlotte sin syn på hållbarhetsåret 2024.

**1.1 Välkommen till Visma Spcs hållbarhetsrapport**

**1.2 Om oss**

**1.3 Några ord från Charlotte**



## 1.1 Välkommen till Visma Spcs hållbarhetsrapport

Härligt att du är intresserad av vårt hållbarhetsarbete! Oavsett om du är medarbetare, kund eller bara nyfiken på vår verksamhet, hoppas vi att du hittar det du söker och blir inspirerad av vårt arbete och engagemang.

För oss på Visma Spcs är innovation och utveckling hjärtat i allt vi gör, och nu är det viktigare än någonsin. Vi tror på att nya idéer och entreprenörskap skapar en hållbar framtid, och vi ser det som vårt ansvar att aktivt forma det samhälle vi vill leva i. Med vår position som en av Sveriges ledande mjukvaruleverantörer har vi både möjligheten och ansvaret att vara med och bygga en bättre morgondag.

Det här är Visma Spcs AB:s (556252-9155) lagstadgade hållbarhetsrapport för verksamhetsåret 2024. Hållbarhetsdata som presenteras i den här rapporten omfattar årsdata för Visma Spcs och verksamhetsår 2024, om inte annat anges. All redovisad klimatdata har externt säkrats genom Atmoz Consulting AB. För frågor om rapporten eller rapporterad information, kontakta [jens.ahlstrand@visma.com](mailto:jens.ahlstrand@visma.com).

Förutom Visma Spcs AB omfattas även SpeedLedger AB (556398-4904), 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.





## 1.2 Om oss

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.

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 företagandet. Vi vill se att fler, oavsett bakgrund och passion, startar och driver företag. Det är därför vi gör våra produkter så enkla och självkörande vi bara kan. Så att våra kunder kan fokusera på det de gillar allra bäst, utveckla sina företag.

Idag arbetar drygt 500 personer hos oss på Visma Spcs. De är hjärtat av vår verksamhet och vi arbetar dagligen för att skapa en kreativ och inspirerande miljö där de får möjlighet att utvecklas och göra skillnad. Huvudkontoret är i Växjö, men vi har även kontor i Stockholm, Göteborg, Malmö och Helsingborg.

### 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](http://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

Det är med stor glädje jag välkomnar er till årets hållbarhetsrapport för Visma Spcs. 2024 har varit ett år fyllt av utveckling, innovation och framsteg, och det är våra fantastiska medarbetare som står i centrum för denna framgång. Deras engagemang, kreativitet och vilja att göra skillnad är hjärtat i allt vi gör.

Och vi vill göra skillnad, på riktigt, för våra medarbetare, Sveriges företagare och samhället i sin helhet. För vi vet att ett hållbart företagande är livsviktigt för att skapa tillväxt, förbättra välfärden och bygga ett framtida Sverige.

2024 var också året då vi firade 40 år som företag, grattis till oss! Vilken resa det har varit hittills, och ändå känns det som den precis har börjat, jag ser med spänning fram emot vad som kommer närmast. Vi har lång erfarenhet i branschen, men fortfarande en stor och ständig nyfikenhet på nya smarta lösningar för framtiden – som förenklar företagandet.

De senaste åren har arbetet med AI accelererat något enormt. Under året som gått har vi fokuserat ännu mer på att integrera AI i våra produkter och tjänster. Under 2024 har vi fortsatt med att, genom nya verktyg och rådgivning, arbeta tillsammans med alla avdelningar och team för att inspirera till förändring och innovation. Idag kan jag stolt säga att AI-verktyg är helt integrerade i våra rutiner och används regelbundet för att stödja och effektivisera arbetet både för oss internt och framförallt även för våra kunder. Men det finns fortfarande mycket mer att utforska inom detta område.

Vi tror starkt på att utveckla smarta innovativa lösningar som kan vara en kraftfull drivkraft för förändring. Vi vet att vi, tillsammans med alla våra kunder runt om i Sverige, har potentialen att göra en enorm skillnad. Genom att använda våra system kan de minska sin miljöpåverkan, effektivisera sina processer, förenkla sitt arbete avsevärt och främja en mer hållbar affärsverksamhet. Det är vår övertygelse att hållbarhet inte bara är en möjlighet – det är en förutsättning för framtida framgång.

Vi är stolta över de steg vi har tagit under året, men vi inser också att resan bara har börjat. Tillsammans med våra medarbetare, våra kunder och våra samarbetspartners kommer vi fortsätta att sträva efter innovativa lösningar som bidrar till en bättre morgondag.

Tack för att ni är med oss på denna resa!



Charlotte von Sydow  
VD, Visma Spcs



# 02

## Hållbarhetsstrategi

Här presenterar vi vår syn på hållbarhet. Vi tar detta på fullaste allvar. Vi har valt att lägga vårt främsta fokus på de områden där vi tror att vi kan göra mest skillnad. Följ med så berättar vi mer!

**2.1** Visma Spcs hållbarhetsvision

**2.2** Intressentdialog och väsentlighetsanalys



## 2.1 Visma Spcs hållbarhetsvision

Hållbarhet är inte en trend – det är en del av vårt ansvar. Vi vet att det förväntas av oss att prata om hållbarhet, men vi nöjer oss inte med att bara prata. Vi vill agera, driva förändring och göra konkret skillnad.

Men vad innebär det att vara hållbar? För oss handlar det om att skapa en balans där ekonomi, samhälle och miljö utvecklas i harmoni – inte bara idag, utan för framtida generationer. Som företag har vi ett stort ansvar att fatta beslut som gör verklig skillnad, och vi tar det ansvaret på allvar.

På Visma Spcs tror vi på en rättvis och inkluderande övergång till ett mer hållbart samhälle. Det innebär att vi måste väga många intressen mot varandra, men vi ser det som vår uppgift att bidra till lösningar som är långsiktiga och rättvisa. Det gäller inte bara vår egen verksamhet, utan också de tusentals småföretag som vi samarbetar med och stöttar genom våra tjänster.

Som ett ledande mjukvaruföretag har vi en unik möjlighet att påverka. Genom digitalisering och innovation kan vi hjälpa företag att arbeta smartare, minska sin miljöpåverkan och skapa en mer hållbar ekonomi. Vi vet att det krävs samverkan mellan näringsliv, offentlig sektor och civilsamhälle för att nå FN:s 17 globala hållbarhetsmål och 2030-agendan – och vi vill vara en aktiv del av den rörelsen.

Att vara hållbar handlar inte bara om att minska avfall eller effektivisera resursanvändning. Det handlar också om att bygga en kultur av ansvarstagande – att vara transparenta, etiska och långsiktiga i allt vi gör. På Visma Spcs vill vi vara ett föredöme och visa att hållbart företagande inte bara är möjligt – det är en förutsättning för framtidens framgångsrika företag.

Tillsammans kan vi göra skillnad – för våra kunder, för samhället och för planeten.





## 2.1.1 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.

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.

En nyhet är att vi under 2024 har inlett ett samarbete med Läxhjälp. Alla människor har rätt till god utbildning. Men var du växer upp och föräldrars utbildningsbakgrund spelar en stor roll för vilka som når gymnasiebehörighet i Sverige. Så ska det inte vara. Därför stöttar vi numera Läxhjälp, en organisation som skapar bättre förutsättningar för barn att klara skolan. Därför har vi också tänt upp mål 4, God utbildning för alla.

### Här är de områden vi valt att fokusera på:

- Mänskliga rättigheter (nr. 3, 5, 10, 16)
- Mångfald, inkludering och lika möjligheter (nr. 3, 4, 5, 9)
- Hälsa och välbefinnande (nr. 3, 5, 9)
- Lärande och utveckling (nr. 3, 4, 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)



Genom vår verksamhet bidrar vi, både direkt och indirekt, till de globala målen som nämnts ovan. Dessutom klimatkompenserar vi för 105% av vårt beräknade klimatavtryck. Våra projekt stödjer specifikt mål nummer 7 – Hållbar energi för alla, mål nummer 8 – Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt, samt mål nummer 15 – Ekosystem och biologisk mångfald.



## 2.2 Intressentdialog och väsentlighetsanalys

En god förståelse för våra intressenters förväntningar på oss som organisation är avgörande för vår framgång. Genom att upprätthålla en ständigt pågående dialog och nära samarbeten med våra intressenter, såsom kunder, medarbetare, leverantörer och samhällsorganisationer, kan vi identifiera våra ekonomiska, miljömässiga och sociala influenser. Denna insikt möjliggör att vi kan upptäcka nya affärsmöjligheter och säkerställa en hållbar utveckling längs vår värdekedja.

Vår metod för att engagera intressenter innefattar både strukturerade och mer spontana dialoger och interaktioner. Vi genomför löpande undersökningar bland våra främsta intressenter, som inkluderar kunder och medarbetare, för att få värdefulla insikter. Vi använder också sociala medier som en plattform för att involvera både interna och externa intressenter i diskussioner om våra hållbarhetsinitiativ och andra relevanta ämnen. Genom att införliva våra intressenters perspektiv och prioriteringar i vår strategi kan vi säkerställa att vi beaktar deras behov och förväntningar, samtidigt som vi arbetar för att maximera vårt positiva samhälls- och miljömässiga inflytande.

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

För att utveckla och förbättra vårt hållbarhetsarbete, kartlägger och analyserar vi ständigt den positiva och negativa inverkan vår verksamhet har på omvärlden, både ekonomiskt, miljömässigt och socialt. Denna process bygger på pågående dialog med våra intressenter genom olika metoder, såsom intervjuer, enkäter och daglig kommunikation med kunder, leverantörer och medarbetare. Vi genomför årligen intervjuer med utvalda intressenter för att ytterligare fördjupa vår förståelse av deras perspektiv och behov.

I vår väsentlighetsanalys tar Visma Spcs ledningsgrupp hänsyn till våra främsta intressenter för vårt hållbarhetsarbete, inklusive medarbetare, leverantörer, partners och kunder. Denna analys, som granskas årligen, fastställer vilka områden och hållbarhetsfrågor som prioriteras i vår hållbarhetsstrategi. På nästa sida finner du listan med de väsentliga områdena. Efter noggrann utvärdering har vi bedömt att de områden som identifierades förra året fortfarande är relevanta, och därför har vi inte gjort några förändringar.



När det gäller CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) kommer Visma Spcs inte att göra en egen CSRD-rapport, utan detta ansvar ligger hos koncernen. Samma sak gäller "dubbel väsentlighetsanalys" som är en central del av CSRD-rapporteringen.

Dubbel väsentlighet handlar om att identifiera och bedöma både ekonomiska faktorer som påverkar företaget och hur företagets verksamhet påverkar omvärlden, inklusive miljömässiga och sociala aspekter. Detta innebär att man ser till både företagets ekonomiska betydelse och dess påverkan på samhälle och miljö.



## 2.2.1 Översyn väsentliga områden

Väsentliga områden	Förklaring	Hänvisning
<b>Mänskliga rättigheter</b>	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 ( <a href="#">sida 65</a> ) Läs våra styrdokument ( <a href="#">sida 60</a> )
<b>Mångfald och lika möjligheter</b>	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 ( <a href="#">sida 29</a> ) Läs våra styrdokument ( <a href="#">sida 60</a> )
<b>Hälsa och välbefinnande</b>	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 ( <a href="#">sida 36</a> )
<b>Lärande och utveckling</b>	Kontinuerlig kompetensutveckling är avgörande för att hålla våra medarbetare engagerade, motiverade och relevanta i en snabbt föränderlig arbetsmiljö.	Lärande och utveckling ( <a href="#">sida 37</a> )
<b>Energianvändning och utsläpp av växthusgaser</b>	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 ( <a href="#">sida 13</a> ) Pågående projekt ( <a href="#">sida 49</a> ) Riskhantering ( <a href="#">sida 61</a> )
<b>Antikorruption</b>	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 ( <a href="#">sida 45</a> ) Riskhantering ( <a href="#">sida 61</a> ) Läs våra styrdokument ( <a href="#">sida 60</a> )
<b>Cybersäkerhet och sekretess</b>	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 ( <a href="#">sida 42</a> ) Riskhantering ( <a href="#">sida 61</a> )
<b>Hållbara inköp</b>	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 ( <a href="#">sida 14</a> ) Läs våra styrdokument ( <a href="#">sida 60</a> )



# 03

## Miljö & Klimat

Här kan du läsa om vårt klimatavtryck och de åtgärder vi vidtar för att minska det. Vi beskriver även hur vi kompenserar för de utsläpp som vi inte kan undvika.

**3.1 Vårt klimatavtryck**

**3.2 Hur vi jobbar med vår klimatpåverkan**

**3.3 Klimatinvesteringar**



## 3.1 Vårt klimatavtryck

### 3.1.1 Redovisning enligt GHG-protokollet

GHG-protokollet är en internationellt erkänd standard som används för att förstå, kvantifiera och hantera utsläppen av växthusgaser. Enligt GHG-protokollet redovisas utsläppen genom att dela in dem 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). GHG är alltså en förkortning för "Greenhouse Gas Protocol".



**Scope 1:** Innehåller direkta växthusgasutsläpp, dvs. utsläpp som vi som rapporterande verksamhet har direkt kontroll över. I Visma Spcs fall handlar detta uteslutande om våra leasade tjänstebilar.

**Scope 2:** Omfattar våra indirekta utsläpp från elektricitet, det vill säga förbrukning av el, fjärrvärme och fjärrkyla.

**Scope 3:** Innehåller de indirekta växthusgasutsläppen, utöver inköpt energi, som sker utanför verksamhetens gränser. Växthusgasutsläppen i scope 3 brukar delas upp i uppströms- och nedströms utsläpp beroende på om de sker före eller efter den egna verksamheten i kedjan. Uppströms kan till exempel handla om anställdas pendling och tjänsteresor, medan nedströms omfattar exempelvis bearbetning, användning och slutbehandling av sålda produkter. I Visma Spcs fall finner vi att majoriteten av utsläppen inom scope 3 är uppströms.

#### Scope 1

Tjänstebilar

#### Scope 2

Fjärrkyla

Fjärrvärme

Elektricitet

#### Scope 3

Användning av sålda produkter

Avfall

Logistik

Anställdas pendling

Köpta tjänster

Köpta varor

Tjänsteresor



### 3.1.2 Våra utsläpp av växthusgaser under 2024

Under 2024 uppgick den totala klimatpåverkan från Visma Spcs till 1,103 ton CO2e, vilket innebär en minskning med 4% jämfört med föregående år. En stor del av klimatpåverkan, cirka 99%, ligger inom Scope 3, dvs indirekta utsläpp från verksamhetens värdekedja. De tre största kategorierna utgörs av köpta tjänster (54% av verksamhetens totalt beräknade utsläpp) följt av köpta varor (27%) samt anställdas pendling (8%).

Se Jämförelsetabell koldioxidutsläppet för Visma Spcs år mot år på nästa sida.

#### Scope 1

Klimatpåverkan i Scope 1, som omfattar direkta utsläpp från våra leasade tjänstebilar, uppgick till 2 ton CO2e. Detta motsvarar 0,2% av den totala klimatpåverkan. Jämfört med föregående år har utsläppen inom Scope 1 minskat med 23%.

#### Scope 2

Scope 2 omfattar indirekta utsläpp från köpt el, fjärrvärme och fjärrkyla. Under 2024 uppgick dessa utsläpp till 7 ton CO2e, vilket motsvarar 0,6% av vår totala klimatpåverkan. Sedan förra året har klimatpåverkan i scope 2 minskat med 18%. Vi hänvisar även till vår klimatrapport för mer detaljerad information om de metoder som används för att beräkna klimatpåverkan inom Scope 2, inklusive marknadsbaserad och platsbaserad metod.

#### Scope 3

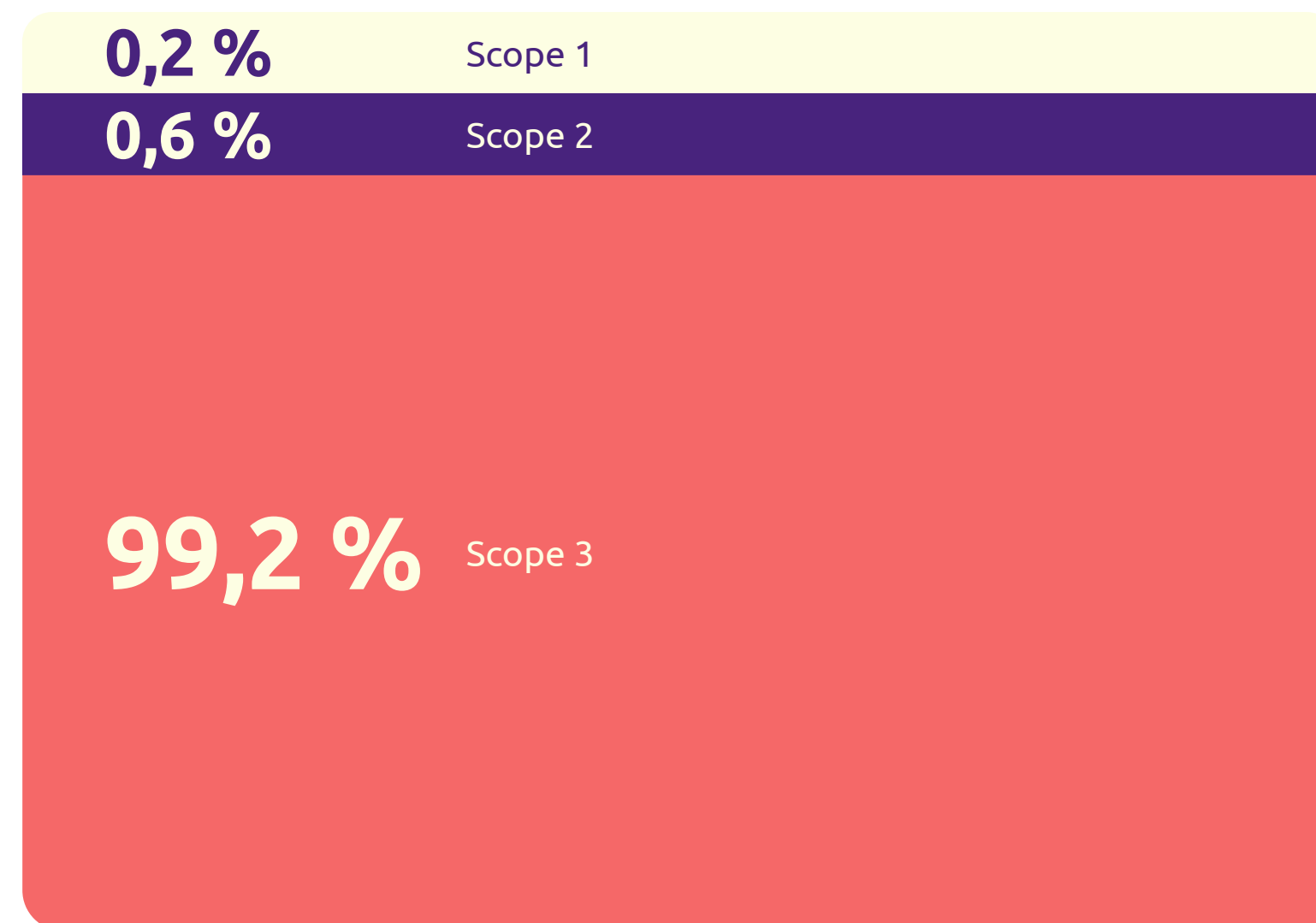
Den övervägande delen av våra utsläpp, 1,094 ton CO2e, faller under Scope 3 och motsvarar 99,2% av den totala klimatpåverkan. Scope 3 omfattar tjänsteresor, anställdas pendling, avfall, köpta varor, bränsle- och energirelaterade aktiviteter, köpta tjänster samt uppströms transport och distribution. Här ser vi en minskning av utsläppen med 4% sedan förra året.

#### Läs mer!

Alla detaljer kring vårt klimatavtryck finns att läsa i vår klimatrapport för 2024. Du hittar den [här](#).

#### Fördelning mellan scope

Den beräknade omfattningen klimatpåverkan inom ramen för respektive scope:





## Jämförelsetabell koldioxidutsläppet för Visma Spcs år mot år

Scope (ton CO2e)	2022	2023	2024	% av total 2024	Förändring 2023-2024	Förändring % 2023-2024
<b>Scope 1</b>	<b>4,3</b>	<b>2,9</b>	<b>2,2</b>	<b>0,2 %</b>	<b>-0,6</b>	<b>-22,7 %</b>
Fordon	4,3	2,9	2,2	0,2 %	-0,6	-22,7 %
<b>Scope 2</b>	<b>21,0</b>	<b>8,6</b>	<b>6,8</b>	<b>0,6 %</b>	<b>-1,7</b>	<b>-20,3 %</b>
Elektricitet	1,4	0,0	0,0	0,0%	0,0	-100 %
Elfordon	1,2	0,8	0,9	0,1 %	-0,1	9,0 %
Fjärrkyla		0,2	0,2	0,0 %	0,0	-7,7 %
Fjärrvärme	18,4	7,5	5,7	0,5 %	-1,8	-23,8 %
<b>Scope 3</b>	<b>1 493,7</b>	<b>1 137,9</b>	<b>1 094,4</b>	<b>99,2%</b>	<b>-43,5</b>	<b>-3,8 %</b>
Anställdas pendling	45,3	50,5	87,6	7,9 %	37,2	73,7 %
Avfall	2,2	2,3	2,2	0,2 %	-0,1	-3,7 %
Bränsle- och energirelaterade aktiviteter	13,8	6,5	5,7	0,5 %	-0,7	-11,5 %
Kapitalvaror	57,5	8,2	4,1	0,4 %	-4,1	-49,9 %
Köpta tjänster	705,6	501,0	595,6	54,0 %	94,6	18,9 %
Köpta varor	570,8	476,4	303,4	27,5 %	-173,0	-36,3 %
Tjänsteresor	92,4	82,1	69,9	6,3 %	-12,2	-14,8 %
Uppströms transport och distribution	6,0	11,0	25,7	2,3%	14,7	134,2 %
<b>Total</b>	<b>1 519,0</b>	<b>1 149,4</b>	<b>1 103,4</b>	<b>100,0 %</b>	<b>-45,9</b>	<b>-4,0 %</b>



### 3.1.3 Energianvändning

Vi söker ständigt efter sätt att minska vår negativa påverkan på miljö och klimat. För att upprätthålla vår verksamhet är vi naturligtvis beroende av elektricitet samt uppvärmning och nedkylning i våra lokaler. Att minska vår förbrukning är fördelaktigt ur flera synvinklar, men det som verkligen gör skillnad är valet av energikälla. Det är ingen hemlighet att vi föredrar grönt – och att det gör skillnad! Under 2024 minskade vi våra totala koldioxidutsläpp inom scope 2 med 18% jämfört med föregående år.

#### Elektricitet och fjärrvärme till våra kontor

Vi har 100% förnyelsebara källor när det kommer till elförbrukning och uppvärmning för våra kontor. 2024 har vi minskat vår förbrukning och därmed även vår klimatpåverkan för både fjärrvärme (-23,8%) och fjärrkyla (7,7%). Detta tillsammans med en 32,4% minskning elförbrukning har lett till lägre utsläpp i scope 2.

#### Datacenters

Sverige är en av de absolut bästa regionerna i världen att drifta moln-datacenter ur ett miljöperspektiv, och vi har tillsammans med våra leverantörer höga ambitioner när det kommer till våra miljömål. Dessa två faktorer återspeglas i det faktum att vi ser att vårt CO2 utsläpp i deras datacenter har gått ner sedan förra året, trots att vi expanderar med fler kunder och använder mer av deras tjänster.

Vi är glada över att kunna rapportera att vi har minskat våra CO2-utsläpp med drygt 38 % jämfört med 2023, baserat på siffror från våra leverantörer. Vi är ett techbolag och det vi gör kräver energi, du kan läsa mer om hur vi arbetar för att, tillsammans med våra leverantörer, hela tiden se hur vi kan minimera vår klimatpåverkan inom detta området: Läs mer under:

[Molntjänster](#)

### 3.1.4 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 (54%). Totalt uppgår vår klimatpåverkan för köpta tjänster till 596 ton CO2e vilket motsvarar 54% av verksamhetens totala växthusgasutsläpp. Sedan förra året har klimatpåverkan från köpta tjänster ökat med 19%, på grund av att vi faktiskt har köpt in fler marknadsföringstjänster.

När det kommer till köpta varor så är den beräknade klimatpåverkan 303 ton vilket motsvarar 27% av verksamhetens totala klimatpåverkan. Sedan förra året har klimatpåverkan från köpta varor minskat med 36%, detta eftersom vi har köpt in färre datorer och elektronik än 2023. Läs gärna hur vi arbetar med ökad lifecycle för datorer och elektronik på [sida 21](#).

För oss handlar det 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.





### 3.1.5 Pendling och tjänsteresor

Resor är en naturlig del av vårt arbetsliv, men de påverkar också klimatet. På Visma Spcs ser vi både möjligheter och utmaningar i hur vi reser – oavsett om det handlar om att ta sig till kontoret eller resa i tjänsten. Vi vill möjliggöra flexibilitet och samarbete samtidigt som vi tar ansvar för att minska vår klimatpåverkan. Genom att följa upp våra resvanor kan vi förstå utvecklingen och hitta smartare, mer hållbara lösningar för framtiden.

#### Pendling – en förändrad vardag

Vår årliga resvaneundersökning visar att vår pendling till och från kontoret ökar 2024, jämfört med 2023. Klimatpåverkan från anställdas pendling uppgår till 88 ton CO2e, som kan ses i tabellen nedan, vilket motsvarar 8% av Visma Spcs beräknade klimatpåverkan. Sedan förra året har klimatpåverkan från anställdas pendling ökat med 74%. Där är två orsaker. En är att det delvis kan bero på ändrad metod. Men den andra är glädjande nog att fler vill vara med sina kollegor på våra kontor, vilket innebär att pendling till och från kontoren har ökat och att de som har pendlat har haft längre transportsträckor med bil.

För att främja mer hållbara resvanor uppmuntrar vi kollektivtrafik, samåkning och cykling där det är möjligt. Vi fortsätter också att undersöka incitament och åtgärder som kan minska klimatpåverkan från pendling utan att kompromissa med arbetsglädje och samhörighet.

#### Tjänsteresor – ett steg i rätt riktning

Klimatpåverkan från våra tjänsteresor kommer främst från flygresor och hotellvistelser. Under 2024 gav våra tjänsteresor upphov till 70 ton CO2e, vilket motsvarar 6% av vår totala klimatpåverkan. Den största delen av utsläppen kommer från flygresor, som fortsatt utgör en viktig del av våra affärsresor.

Vi är dock glada att kunna rapportera en minskning av klimatpåverkan från tjänsteresor med 14,6% jämfört med föregående år. Detta är ett resultat av vårt fortsatta arbete med att effektivisera resandet, till exempel genom ökad användning av digitala möten och en medvetenhet kring att välja mer hållbara resealternativ när det är möjligt.

Klimatpåverkan (ton CO2e)	2022	2023	2024	% av total 2024	Förändring 2023-2024	Förändring % 2023-2024
<b>Pendling</b>	<b>45,3</b>	<b>50,5</b>	<b>87,6</b>	<b>7,9 %</b>	<b>37,2</b>	<b>73,7%</b>
Anställdas pendling	45,3	50,5	87,6		37,2	73,7 %
<b>Tjänsteresor</b>	<b>92,4</b>	<b>82,1</b>	<b>69,9</b>	<b>6,3%</b>	<b>-12,0</b>	<b>-14,8 %</b>
Bil	11,7	14,2	12,4		-1,8	-12,8 %
Buss	20,0	0,5	0,2		-0,3	-53,9 %
Båt	0,1	0,0	0,1		0,1	1726,3 %
Flyg	28,0	32,9	30,8		-2,1	-6,4 %
Hotell	15,2	16,1	16,2		0,1	0,7 %
Taxi	4,0	6,9	4,7		-2,3	-32,7 %
Tåg	13,4	11,4	5,7		-5,7	-50,1 %





## 3.2 Hur vi jobbar med vår klimatpåverkan

Att minska klimatpåverkan och använda resurser ansvarsfullt är av största vikt. I allt vi gör måste vi noga överväga hur vi kan minska vår klimatpåverkan och optimera användningen av jordens resurser. Detta är avgörande för att övergå till en mer hållbar och miljövänlig verksamhet där minskad klimatpåverkan och ansvarsfull resursanvändning är centrala.

För att minska vårt ekologiska fotavtryck implementerar vi hållbara praktiker i vår verksamhet. Exempel på detta inkluderar att minska energianvändningen, optimera serverdrift för att reducera koldioxidutsläpp, förlänga livscykeln för vår utrustning samt på olika sätt stötta och inspirera våra medarbetare att på olika sätt välja miljösmarta alternativ när det kommer till pendling till och från kontoren. Genom dessa åtgärder bidrar företaget aktivt till klimatmålen.

Som ledande utvecklare inom affärssystem, programvara och tjänster för små och medelstora företag har Visma Spcs möjlighet att använda vår expertis för att hjälpa kunderna att uppnå sina hållbarhetsmål. Genom att erbjuda molnbaserade tjänster och system som effektiviserar verksamheter bidrar vi till att våra kunder kan minska sin klimatpåverkan.

I varje beslut vi fattar ska klimatet och hållbart företagande vara en integrerad del av vårt beslutsunderlag.



### 3.2.1 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 rådighet. 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.

**Utsläpp av växthusgaser:** 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.

**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.

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](#).



#### Operativa platser och biologisk mångfald enligt GRI Standards

Vi värnar om biologisk mångfald och rapporterar enligt GRI Standards för att säkerställa transparens. Enligt Disclosure 304-1 ska vi redovisa om våra operativa platser ligger i eller intill skyddade områden eller områden med högt biologiskt värde. Våra kontor är dock belägna inom planlagda områden, utan påverkan på sådana känsliga miljöer. Därför omfattas vi inte av rapporteringskraven, men vi fortsätter att ta ansvar för vår påverkan på natur och miljö.



## 3.2.2 Lifecycle datorer – teknisk utrustning

Vi är ett techbolag och det ställs höga krav på den tekniska utrustningens prestanda. 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 de senaste åren har vi utgått från ett ramverk som säger när vår tekniska utrustning skall bytas ut för att balansera miljöpåverkan och värdet utrustningen ger till våra medarbetare.

Vi har kvar de grundläggande livslängdstiderna, men ger våra medarbetare möjligheten att fortsätta nyttja sin utrustning efter livslängden. Ett exempel är att om man tycker att ens dator fortfarande fungerar efter tre år kan man fortsätta använda samma dator, istället för att byta in den. Denna valmöjlighet får man ett år i taget, vilket betyder att vi kan förlänga datorernas livslängd i organisationen med två till tre år.

I samband med detta har vi samlat in mycket data för att få en djupare förståelse över vad som faktiskt skapar värde. All

den här datan kan vi nu agera på och ta kloka beslut som främjar en hållbar miljö och arbetsliv. Här är det också viktigt att inte underskatta individens behov, även om man är en stor organisation.

Om man ska titta på några siffror så ser vi att hela 60% inte tycker att det är nödvändigt att byta utrustning när den når sin första bestämda livslängd. Ca. 70 % av de som väljer att byta utrustning när livslängden är nådd gör det för att utrustningen inte längre presterar på en tillfredsställande nivå.

Det går att dra många lärdomar från den informationen och två av de viktigaste är att:

**Investera i utrustning med framtiden och organisationens behov i åtanke.** På så sätt kommer man minska sin miljöpåverkan över tid och arbetsmiljön blir bättre för de som använder utrustningen. Win-win!

**Gör det enkelt.** Enkla och smidiga processer.

**60 % av våra medarbetare tycker inte att det är nödvändigt att byta utrustning när den når sin första bestämda livslängd. Detta innebär en sänkning av vårt totala utsläpp för inköpta datorer med 15-20 % per år under utrustningens hela livslängd.**

– Hannes Eriksson  
Workplace System Owner

### Återbrukas eller återvinns

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.



### 3.2.3 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. Detta arbete gör att trots att vi har stora volymer så är inte klimatpåverkan så stor som vi trodde innan vi började mäta den. Med det sagt så arbetar vi ständigt för att minska våra utsläpp.

Utsläppen från våra molntjänster uppgick till 186,7 ton CO<sub>2</sub>e år 2024, vilket utgör 31,3 % 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](#).

**186,7**

Utsläppen från molntjänster år  
2024 (ton CO<sub>2</sub>e)

**31,3 %**

Av våra totala utsläpp





### 3.2.4 Uppdrag AI och innovativa lösningar för en hållbar framtid

Vi ser alltid bortom horisonten när det gäller AI-lösningar, med sikte på att integrera banbrytande teknologier i alla våra system för att minimera arbetet och effektivisera för våra kunder. Vi har haft AI integrerat i våra program och system på olika sätt sedan 2016, så vi har lång erfarenhet av att arbeta med tekniken.

Innovation & Technology teamets huvuduppdrag är att vara en katalysator för innovation i Visma Spcs och under 2024 har det arbetats hårt för att omvandla möjligheterna med AI till konkreta organisations- och affärsresultat.

Teamet har med hjälp av nya verktyg, rådgivning, föreläsningar, workshops och event, framgångsrikt arbetat tillsammans med alla företagets avdelningar och produktteam som en katalysator för förändring, entusiasm och innovation. Idag kan vi stoltsera med att AI-verktyg är helt integrerade i organisationens vardagliga rutiner, och används regelbundet för att stödja och effektivisera arbetet. Men vi vill också poängtera att det finns mycket mer att hämta på detta område framåt.

**Utveckling och upplärning av egna AI-modeller kan bli mycket klimatintensiv och är resurskrävande. Däremot är användning och den löpande driften mer miljövänlig än många andra molntjänster och har ett lågt CO2 utsläpp. Detta faktum, tillsammans med våra leverantörers höga miljömål, gör oss trygga i valet att använda deras generativa AI modeller som t.ex. GPT-4 i våra produkter istället för att utveckla egna.**



Mathias Johansson  
AI Lead



Den absoluta höjdpunkten under det gångna året är naturligtvis vår AI-assistent som ger hundratusentals kunder hjälp i supportfrågor dygnet runt och som nu finns tillgänglig i majoriteten av våra produkter. Utvecklingen av nästa version pågår redan för fullt och teamet experimenterar med AI-teknikens yttersta framkant för att hitta de möjligheter som effektiviserar och förenklar våra produkter på en helt ny nivå och som ger våra kunder bästa möjliga upplevelse.

Samarbete har varit den viktigaste ledstjärnan under året och då inte endast internt inom Visma Spcs utan även med många andra bolag inom Vismakoncernen som påbörjat sin AI-resa. Tillsammans med Microsoft har vi haft ett nära samarbete för att förbättra och utveckla de ramverk vi använder för programmering och implementationen av AI i våra produkter. Dessutom har vi gjort vår röst hörd hos de svenska myndigheterna, Skatteverket, Bolagsverket, m.fl., som en viktig rådgivare i deras förbättringsarbete av regelverk, APIer och andra tekniska lösningar de tillhandahåller för alla Sveriges småföretagare.

Vad gäller AI och hållbarhet så känner vi oss trygga, inte bara från ett miljöperspektiv, men även för människorna som tar stöd av det i sina arbetsprocesser och där dessa verktyg redan börjat spela en viktig roll. Sverige är en av de absolut bästa regionerna i världen att drifta moln-datacenter från ett miljöperspektiv och Microsoft som är vår leverantör av AI-modeller har precis som oss också höga ambitioner i sina miljömål. Dessa två faktorer återspeglas i det faktum att vi ser att vårt CO2 utsläpp i deras datacenter går ner varje år, trots att vi expanderar med fler kunder och använder mer av deras tjänster. Microsoft tillkännagivande under året att investera ytterligare 33.7 miljarder i svensk AI-infrastruktur ökar den trygghet vi redan känner och vår tro på att vi valt rätt leverantör och framtid i AI-resan.

Diskussionen runt AI och höga utsläppsnivåer av CO2 är baserad på träningen och skapandet av nya AI modeller och inte konsumtionen av färdiga modeller (generativ AI - GPT-4) som har lägre klimatpåverkan. Visma Spcs använder endast färdigtränade generativa AI-modeller, vilket bidrar till ett lägre CO2-utsläpp.





## 3.3 Klimatinvesteringar

Att hantera klimatförändringarna är en av vår tids största utmaningar, och vi tar vårt ansvar på allvar. Vårt primära mål är att minska våra egna utsläpp genom att effektivisera verksamheten, övergå till mer hållbara lösningar och ständigt utveckla vårt klimat- och miljöarbete. Samtidigt är vi medvetna om att vissa utsläpp i dagsläget är svåra att helt eliminera. För dessa utsläpp väljer vi att klimatkompensera genom noggrant utvalda projekt som har en bevisad positiv effekt på både klimatet och den biologiska mångfalden.

Vi på Visma Spcs klimatkompenserar genom att investera i projekt som motverkar klimatförändringar. Sedan flera år tillbaka kompenserar vi för 105% av vårt utsläpp av växthusgaser.

**105 %**  
Andel växthusgaser Visma Spcs har kompenserat för.

Vi ser klimatkompensation inte som en ursäkt att fortsätta släppa ut, utan som ett kompletterande verktyg i vårt övergripande hållbarhetsarbete. Genom att investera i projekt som Bhadla Solar och Boreal Mix kan vi bidra till både utsläppsminskningar och långsiktiga klimatlösningar på global och lokal nivå. Läs om projekten nedan.

### Bhadla Solar – Solenergi i ökenlandskap

Bhadla Solar Park, belägen i den solrika Rajasthan-regionen i Indien, är en av världens största solkraftsanläggningar. Med en total kapacitet på över 2,2 gigawatt utnyttjar parken den intensiva solinstrålningen i ökenområdet för att producera ren och förnybar energi. Genom att minska beroendet av fossila bränslen bidrar Bhadla Solar avsevärt till att reducera koldioxidutsläpp och främjar Indiens övergång till hållbar energi. Projektet skapar dessutom arbetstillfällen och stärker den lokala ekonomin genom teknikutveckling och förbättrad infrastruktur. Läs mer om Bhadla Solar [här](#).



### Boreal Mix – Skogsvård för klimat och biologisk mångfald

Boreal Mix är ett klimatprojekt i de boreala skogarna i Sverige, med fokus på att öka kolinlagringen och främja biologisk mångfald. Genom att ge skogsägare ekonomiskt stöd för att bevara skogar med höga naturvärden, säkerställer projektet att dessa skogar får stå kvar, vilket bevarar kollagret och ökar artrikedomen. Initiativet bidrar till att skydda ekosystemtjänster som vattenrening och jordförbättring, samtidigt som det involverar lokalsamhällen för att säkerställa en långsiktig och socialt rättvis utveckling. Läs mer om Boreal Mix [här](#).



### Klimatpåverkan och framtidsutsikter

Både Bhadla Solar och Boreal Mix exemplifierar hur innovativa klimatprojekt kan bidra till en koldioxidsnål framtid. Genom att kombinera förnybar energi och skogsvård skapas en dubbel effekt – minskade utsläpp och ökad koldioxidlagring. Dessa initiativ visar hur företag,

investorare och samhällen kan samarbeta för att påskynda den globala klimatomställningen. Med fortsatt engagemang och investeringar i hållbara lösningar kan vi nå klimatmålen och säkerställa en framtid där både människor och natur kan blomstra.



# 04

## **Socialt ansvarstagande**

Dags att titta på hållbarhet ur ett socialt perspektiv. Här omfattas mycket! Från personlig utveckling till IT-säkerhet, ekonomisk hållbarhet och vårt bidrag till ett mer inkluderande samhälle.

**4.1 Vi som jobbar här**

**4.2 Ekonomisk prestanda**

**4.3 Affärsetik och förtroende**

**4.4 Hållbar produktutveckling**

**4.5 Förverkliga hållbart företagande**

**4.6 Samarbeten och partnerskap**



## 4.1 Vi som jobbar här

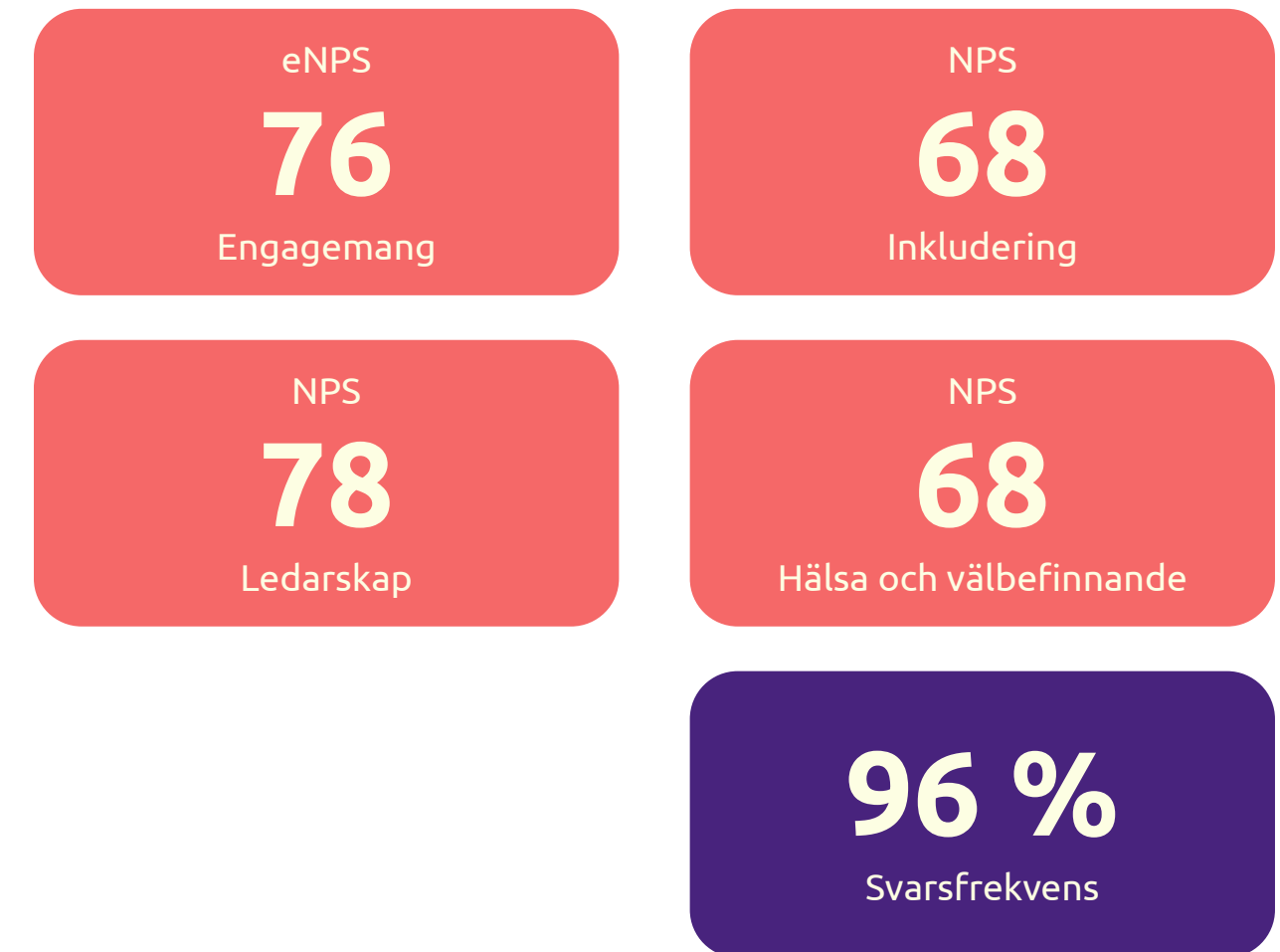
### 4.1.1 En arbetsplats i världsklass

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). Vid utgången av 2024 har vi poängen 76 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.



## 4.1.2 Karriärföretag 2024

Vi blev utsedda till ett karriärföretag och årets nykomling 2024 av Karriärföretagen, en utmärkelse som ges till arbetsgivare som erbjuder unika karriär- och utvecklingsmöjligheter. Efter 40 år som företag är detta ett härligt bevis på att vi använder vår erfarenhet för att skapa raketfart framåt för våra medarbetare, vilket är nödvändigt då igår inte liknar idag.

Vår vision är glasklar: vi ska vara en arbetsplats i världsklass. Hos oss ska alla få utvecklas, göra skillnad och ha kul på vägen. Vi blir extra stolta över hur denna utmärkelse motiveras:

**Visma Spcs är en dynamisk arbetsgivare och ett självklart Karriärföretag 2024. Här hittar du en arbetsplats med unik entreprenörsanda i en stabil koncernmiljö. Som en del av Visma-nätverket har du möjlighet att påverka och utvecklas i en inspirerande arbetsmiljö där ditt engagemang och din kunskap värderas. För ambitiösa talanger som vill hjälpa företagare att förverkliga sin passion för företagande och samtidigt få möjlighet att växa både personligt och professionellt, är Visma Spcs den perfekta arbetsgivaren.**



*Utsedda av Young Professionals*



## 4.1.3 Mångfald och inkludering

### Innovation genom mångfald

För att driva innovation och skapa långsiktig framgång behöver vi vara en organisation som speglar samhällets mångfald. Olika perspektiv, erfarenheter och bakgrunder ger oss bättre beslutsunderlag, ökar vår kreativitet och gör oss mer relevanta för våra kunder. Genom att aktivt arbeta för en inkluderande kultur skapar vi en arbetsplats där alla känner sig välkomna, hörda och respekterade – en miljö där människor kan växa och prestera på sin högsta nivå.

### Mångfald som affärsstrategi

På Visma Spcs utvecklar vi lösningar som hjälper företag att växa och effektivisera sin verksamhet. För att skapa produkter och tjänster som verkligen möter våra kunders behov behöver vi förstå och spegla den bredd av företagare och entreprenörer vi arbetar för. Genom att ha team med olika bakgrunder, erfarenheter och perspektiv kan vi bygga smartare, mer användarvänliga lösningar och bidra till en mer inkluderande näringslivsutveckling.

Mångfald och inkludering har länge varit en central del av vårt arbete, och vi fortsätter att utveckla vårt synsätt för att säkerställa att vi fångar hela bredden av perspektiv och erfarenheter. För oss handlar det inte bara om könsfördelning eller etnisk bakgrund, utan också om exempelvis ålder, kompetens, neurodiversitet, livserfarenheter och olika sätt att tänka och arbeta. Genom att skapa en kultur där dessa olikheter värdesätts och får utrymme att bidra, bygger vi en starkare och mer innovativ organisation. Under året har vi genomfört flera insatser för att driva arbetet framåt – läs mer om dessa i faktarutan till höger.

### Ett arbete som fortsätter

Vi är övertygade om att mångfald och inkludering inte bara gör oss till en bättre arbetsplats, utan också stärker vår innovationsförmåga och affärsnytta. Därför kommer vi att fortsätta vårt arbete, lyssna på våra medarbetare och utveckla nya initiativ som driver oss framåt

### Under året har vi bland annat:

- **Utbildat ledare kring NPF på arbetsplatsen**, med fokus på kognitiv mångfald och hur våra hjärnor fungerar olika.
- **Arrangerat ett evenemang för anställda med fokus på kvinnlig hälsa och klimakteriet**, för att öka medvetenheten och förståelsen, främja en stödjande miljö och minska stigmatisering. Vi var också värd för samma evenemang för allmänheten på Vismas kontor i Växjö.
- **Belyst olika aspekter av mångfald och inkludering** under ett månadsmöte för alla anställda.
- **Spelat in en kort sammanfattning av hur vi på Visma Spcs ser på och arbetar med mångfald, inkludering och mänskliga rättigheter** under Visma koncernens gemensamma Sustainability Month.
- Som mångårig partner till Växjö Pride har vi givetvis **deltagit i den årliga Prideparaden i Växjö**.
- **Fortsatt partnerskap med Diversity Charter**, ett av världens största nätverk inom mångfald och inkludering
- **Proud of Visma** är ett internt nätverk bestående av medarbetare från **olika Vismaföretag i Sverige**. Nätverket genomför en mängd aktiviteter för att sätta ljus på ämnen runt LGBTQIA



## 4.1.4 Fördomsfri rekrytering

För att bygga en inkluderande och innovativ organisation krävs en rekryteringsprocess som är fri från omedvetna fördomar och som aktivt främjar mångfald. Vi tror att en arbetsplats där olika perspektiv och erfarenheter möts är en starkare arbetsplats – och att en rättvis och transparent rekrytering är nyckeln till att skapa förutsättningar för ett sådant klimat.

### Utbildning i kompetensbaserad rekrytering

Under året har vi vidareutvecklat vår strategi för att säkerställa att rekryteringsprocessen speglar våra värderingar om mångfald och inkludering. Genom vår rekryteringsakademi har vi gett både ledare och medarbetare verktyg för att rekrytera på ett strukturerat och kompetensbaserat sätt. Detta bidrar inte bara till rättvisare urvalsprocesser, utan också till att vi attraherar och välkomnar människor med olika bakgrunder, erfarenheter och perspektiv.

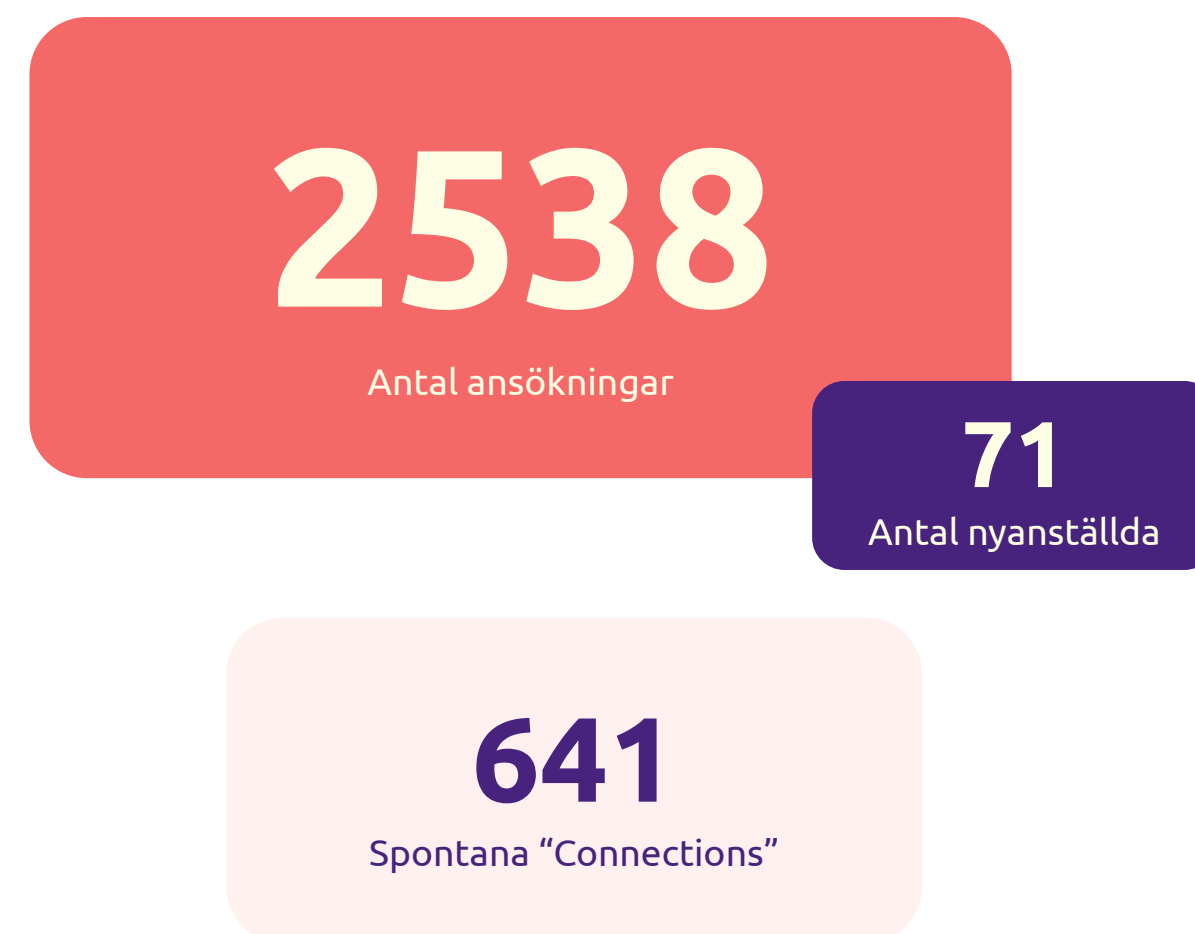
Vår kompetensbaserade rekryteringsmetod är utformad för att säkerställa att varje kandidat bedöms utifrån sina färdigheter och potential, snarare än subjektiva faktorer. Genom att arbeta medvetet och långsiktigt med dessa frågor skapar vi förutsättningar för en organisation där olikheter ses som en styrka – och där vi tillsammans kan fortsätta utvecklas, fatta bättre beslut och leverera mer värde till våra kunder.

### Året i siffror

Vi ser att många visar intresse för att arbeta på Visma Spcs, antingen genom en ansökan eller genom att connecta med oss. Under året mottog vi 2538 ansökningar och genomförde 71 nyanställningar. Dessutom etablerade vi 641 spontana connections, där individer visat intresse och håller sig uppdaterade om framtida lediga tjänster på Visma Spcs – ungefär som en klassisk spontanansökan.

Det höga antalet ansökningar och connections innebär att vi har möjlighet att välja bland många kvalificerade kandidater, vilket stärker vår position som en attraktiv arbetsgivare och bidrar till en dynamisk och mångfacetterad arbetsmiljö.

Vi anstränger oss för att alla som söker jobb på Visma Spcs ska få en god och respektfull upplevelse, oavsett om man i slutändan får jobbet eller inte. Vi ser fram emot att följa trenden i antalet ansökningar och connections över tid, och fortsätta utveckla våra metoder för att attrahera och behålla talanger.





## 4.1.6 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. Skapar ett mer hållbart arbetsliv för våra kunder.

Under 2025 träder en skärpt lagstiftning om tillgänglighet för vissa produkter och tjänsters tillgänglighet i kraft. Det är en del av EU:s tillgänglighetsdirektiv som håller på att införas i Sverige.

Vi agerar redan in enlighet med direktivet, ett exempel är att vi utgår från WCAG 2.1 i det vi designar och det är en självklar del i vårt designsystem. Inte minst utifrån att det bidrar till en förbättrad användarupplevelse för alla, inte bara de med specifika behov. Du kan läsa på mer kring det här: [DIGG – Myndigheten för digital förvaltning](#).

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 kunder och samhället i stort.

## 4.1.5 Diskriminering och trakasserier

På Visma Spcs accepterar vi inte, under några omständigheter, diskriminering, trakasserier eller kränkande särbehandling. Inom hela Visma Group vill vi främja att den som ser eller misstänker oegentligheter, på ett strukturerat och, i de fall man önskar, anonymt sätt informerar 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. Visselblåsarkanalerna finns tillgängliga på vår hemsida, både för medarbetare och andra intressenter.

Inga rapporter gällande förekomster av diskriminering och/eller trakasserier har rapporterats för Visma Spcs under 2024.





### 4.1.7 Könsfördelningen på Visma Spcs

Vi är stolta över att konstatera att vi på Visma Spcs fortsätter att ha en jämn fördelning mellan könen på bolagsnivå.

Per utgången av 2024 var vi 54,3% (52% för 2023) kvinnor och 45,5% (48%) män totalt, fortfarande väldigt jämna siffror. Bland våra ledare ser vi en exakt 50/50-fördelning. Ledningsgruppen för Visma Spcs 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 2024 har 0,2% av alla anställda på Visma Spcs valt detta alternativ. Av integritetsskäl redovisar vi endast detta på bolagsnivå.

#### Könsfördelning inom produktutveckling och tekniska roller

Vår största utmaning kopplat till könsfördelning hittar vi i våra team för produktutveckling. Tittar vi på hela vår produktutvecklingsavdelning är siffrorna 34 % kvinnor och 66 % män. Om vi tittar specifikt på tekniska roller har vi en fördelning på 14 % kvinnor och 86 % män. Att vi minskat den procentuella andelen kvinnor från 15 % föregående år förklaras med att vi ökat antalet tekniska roller generellt på bolaget. Vi ser fortsatt en gemensam utmaning i vår branschen att det är för få kvinnor som väljer att söka sig till tekniska yrken. Detta ett fokusområde för oss och vi arbetar hårt både lokalt, nationellt och globalt för att inspirera och locka fler kvinnor till tekniska yrken.

#### Könsfördelningen bolagsnivå Totalt 507 FTE

0,2 %  
Icke binär



#### Könsfördelningen produktutvecklingsavdelningen Totalt 167 FTE



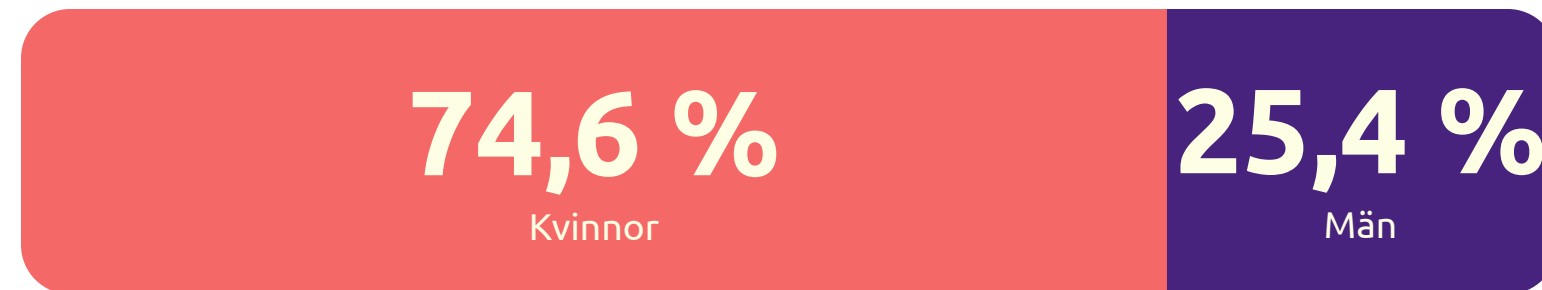
#### Könsfördelningen tekniska roller



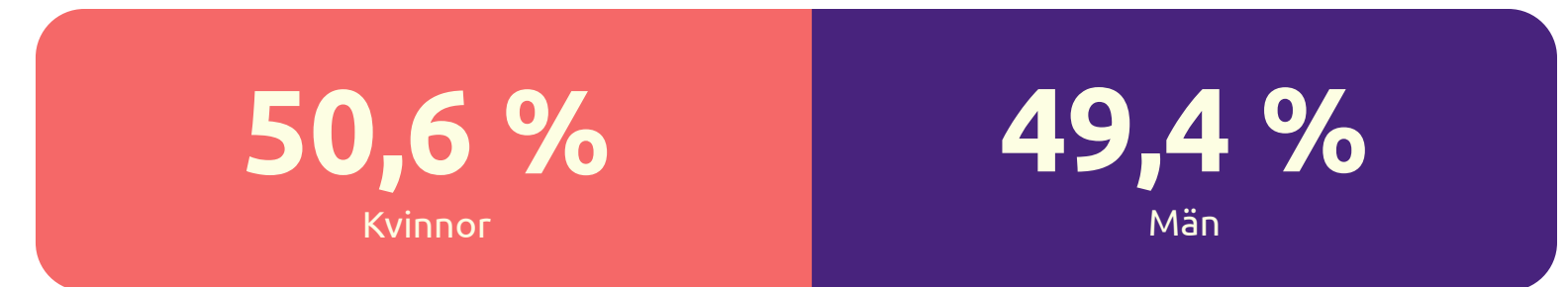


## Nyanställda och personalomsättning

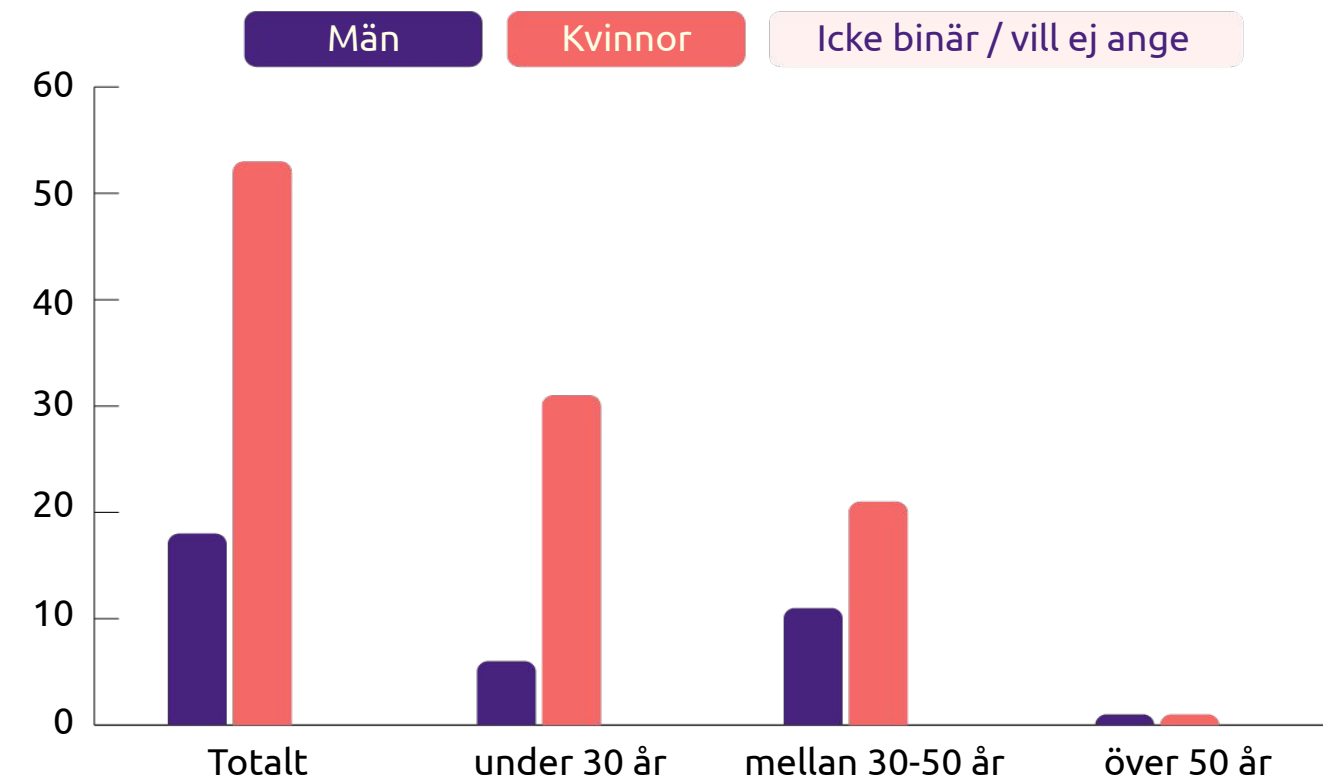
Antal nyanställda 2024 – totalt 71 stycken



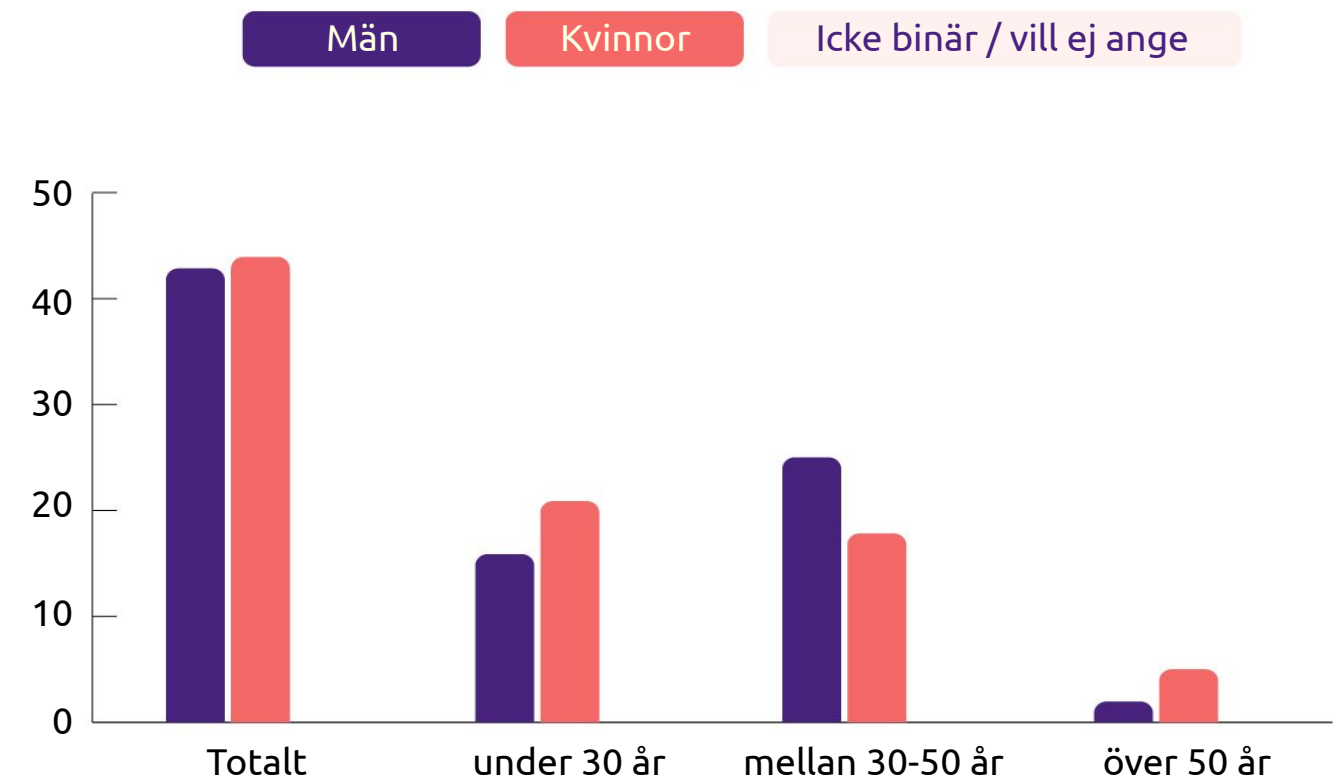
Antal som har slutat 2024 – totalt 87 stycken



Personalomsättning per åldersgrupp – anställda som börjat 2024



Personalomsättning per åldersgrupp – anställda som slutat 2024





### 4.1.8 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 (till exempel gym) och konkurrenskraftig pensionsplan.

Visma Group har en ersättningspolicy som säger "lika lön för lika arbete", som självklart vi även arbetar efter, vilket 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.

Vi ser en positiv trend från 2023 till 2024 i löneratio, där löneskillnaderna mellan män och kvinnor minskar. Att det fortfarande finns en viss löneskillnad förklaras till stor del av att vi fortsatt har en något högre löneökning på tekniska roller än övriga roller. Och eftersom vi har fler män än kvinnor i tekniska roller har det en påverkan på löneration.

### Löneskillnad mellan könen

Visma Spcs totalt (exkl. VD)	2023	2024
	Kvinnors baslön	Kvinnors baslön
Ledare, exkl. VD	91,0 %	97,1 %
Medarbetare	85,4 %	87,4 %
Medarbetare inkl. ledare	86,7 %	88,0 %

### Fördelning per anställningsform och kön

Anställningsform	Totalt	Kön	Fördelning
Tillsvidare, heltid	98 %	Män	44,9 %
		Kvinnor	54,9 %
		Vill ej ange / ickebinär	0,2 %
Tillsvidare, deltid	1 %	Män	80,0 %
		Kvinnor	20,0 %
		Vill ej ange / ickebinär	0,0 %
Tillfälligt anställda	1 %	Män	0,0 %
		Kvinnor	100 %
		Vill ej ange / ickebinär	0,0 %



## 4.1.9 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 mellan kontor och distansarbete. Vi ser detta som en central del för att uppnå ett hållbart arbetsliv ur flera perspektiv.

I en tid där flertalet bolag har valt att minska på möjligheten till hybridarbete, vidhåller vi att möjligheten för våra medarbetare att variera distans- och kontorsarbete fortsatt är en nyckel för vår framgång och anställdas trivsel. Vi är övertygade om att det ger oss förutsättningar att positionera Visma Spcs som en ledande arbetsgivare, attraktiv för både nuvarande och framtida medarbetare som värderar flexibilitet och ett hållbart arbetsliv. Vi har en stark tilltro till att vår hybridmodell inte bara har varit gynnsam för våra anställda utan också bidragit till att bygga en resilient och anpassningsbar organisation, redo att navigera i framtida utmaningar och möjligheter.

Vårt engagemang för en flexibel arbetsplats innebär att vi tillhandahåller nödvändig teknisk utrustning för distansarbete och uppmanar till kontinuerlig dialog mellan medarbetare och ledare för att säkerställa ergonomiskt 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 placeringsort 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 talanger.

I slutet av 2024 flyttade Visma Spcs till nya, toppmoderna lokaler i Malmö. Vårt nybyggda kontor i Malmö vann priset som Årets LEED-byggnad 2024. Detta kontor är nu landets mest hållbara kontorshus. Genom de kontorsflyttar vi har gjort understryker vi vårt engagemang för att erbjuda attraktiva kontorsmiljöer som inte bara är ergonomiskt anpassade, utan också främjar samarbete och innovation. Det betyder att våra kontor i Växjö, Stockholm, Göteborg och Malmö alla har uppdaterade kontorsmiljöer som är anpassade för dagens flexibla vardag.

För oss är den fysiska arbetsplatsen en viktig samlingspunkt som stödjer vårt flexibla arbetssätt och den kultur av tillit och gemenskap vi odlar. Att tillhandahålla inspirerande och funktionella kontorsutrymmen är centralt för vår verksamhet och våra medarbetares välbefinnande. Vår policy för flexibelt



Jessica Svanberg  
Workplace Experience Manager

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.



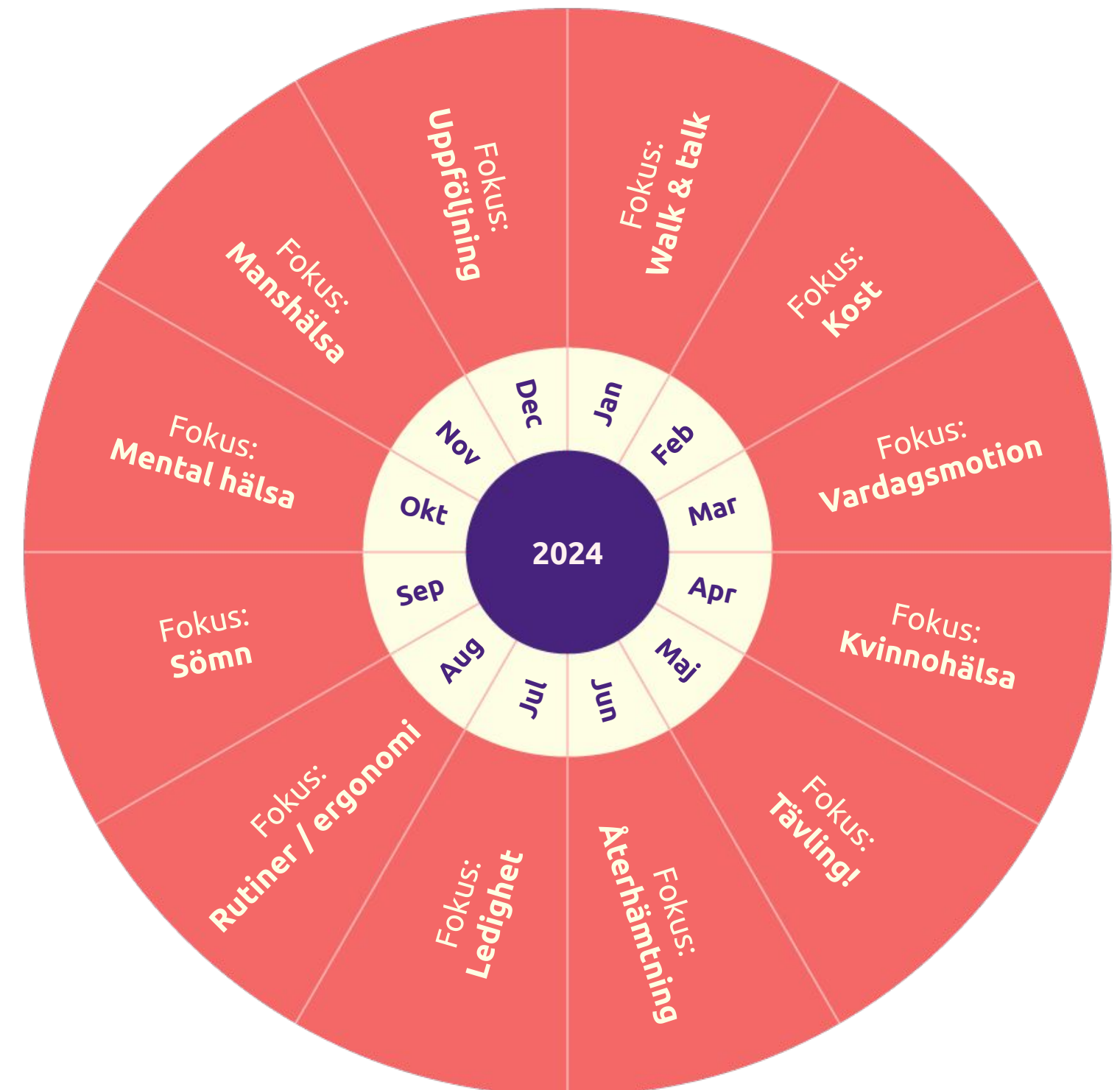
## 4.1.10 Hälsa och välmående

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.

Vi har likt 2023 arbetat mycket med förebyggande insatser som komplement till vår hälsoförsäkring och företagshälsovård. Inför 2024 skapades ett hälsohjul för att sätta ljus på olika områden relaterade till hälsa under året. Allt från vardagsmotion och kost till mental hälsa och återhämtning. Hälsoambassadörgruppen bestående av medarbetare som brinner lite extra för hälsa och välmående, har kommunicerat och organiserat aktiviteter för att skapa ett brett engagemang i organisationen. Gemensamt för samtliga aktiviteter och satsningar är att de syftar till att främja hälsa och stärka eller bibehålla våra medarbetares fysiska, psykiska och sociala välbefinnande.

Ett område som vi valde att uppmärksamma lite extra var kvinnohälsa. På samhällsnivå är kvinnor sjukskrivna i större utsträckning än män. Med den vetskapen vill vi som arbetsgivare dra vårt strå till stacken för att öka kunskapsnivån om kvinnlig hälsa och skapa bättre förutsättningar för ökat välmående. Vi bjöd bland annat in till en kunskapskväll på temat kvinnohälsa och klimakteriet, där de medarbetare som ville fick möjlighet att lyssna till experter på området samt diskutera med kollegor. I utvärderingen av hälsoarbetet under året nämns kunskapskvällen som särskilt uppskattad av våra medarbetare.

Visma Spcs årshjul hälsa





## 4.1.11 Lärande och utveckling

På Visma Spcs strävar vi efter att skapa en miljö där kontinuerligt lärande och utveckling är kärnan i vår företagskultur. Genom att investera i våra medarbetares kunskap och kompetens skapar vi en hållbar och innovativ framtid, inte bara för vårt företag utan för hela samhället. Att lära sig nya saker har dessutom positiva effekter på vårt välbefinnande. Win win.

I slutändan tror vi att det inre drivet att vilja utvecklas är det bästa receptet för lärande. Som företag erbjuder vi en mängd möjligheter för våra anställda.

### 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.

### Tid till kompetensutveckling

I samarbete med ett företag specialiserat på HR-data, har vi på Visma Spcs kunnat sammanställa våra egna siffror och jämföra dem med andra bolag. Vi har benchmarkat både generellt i näringslivet och specifikt inom vår egen bransch. Detta har gett oss en mängd värdefulla insikter. Därför erbjuder vi, i jämförelse med många andra bolag, generöst med tid för lärande och utveckling. Till höger kan du se hur totalt hur många timmar per år vi spenderar på kompetensutveckling, samt i genomsnitt hur många timmar varje medarbetare har per år.



Simon Wirkensjö & Julia Johansson  
HR Business Partners

2024

**61 026**

Total antal timmar

**120**

Genomsnitt antal timmar /  
medarbetare

2023

**59 701**

Total antal timmar

**116**

Genomsnitt antal timmar /  
medarbetare



### Culture Day

Visma Spcs har funnits sedan 1984 och mycket har förändrats sedan dess. Men likt då som nu, är företagskulturen högt prioriterat. Culture Day är ett koncept som startade 2019, där nyanställda bjuds in till en dag där de introduceras till Visma Spcs värdegrund och den kultur som vi strävar efter att bibehålla och utveckla. Dagen består av en variation av historia, teori och praktiska övningar.

### Artificiell intelligens

Likt 2023, har 2024 varit ett år där AI och teknik har fått ta stor plats. Vi har en stark tro på att AI-verktyg ger oss förutsättningar att göra saker både bättre och snabbare. Därför har vi valt att på olika sätt under året inspirera våra medarbetare att ta hjälp av tekniken som ett naturligt hjälpmedel och komplement. Bland annat ägnade vi vår årliga utbildningsresa till att utforska och lära oss mer om potentialen med AI, genom att lyssna på interna och externa talare och praktisk användning. Interna AI-experter har också gjort besök i en mängd olika team inom Visma Spcs och coachat, workshopat och föreläst för att hjälpa teamen att bli mer effektiva och innovativa i sitt arbete.

### Visma Learn

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.

### Do magic together

För att skapa magi tillsammans och dela kunskap mellan medarbetare, kompetensområden och avdelningar ägnade vi 2,5 dagar till just detta. Under dagarna kunde anställda boka sig på föreläsningar om hur vi dagligen arbetar med marknadsföring, SEO & SEM, onboarding av kunder, kundsupport, prioritering av roadmaps, UX och massa mer. Det fanns också möjlighet att lyssna på sälj och support samtal, lära sig att skapa personas i Visma Spcs egna ChatGPT och delta i workshops om produktprioriteringar.

### 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 Visma Spcs kunderbjudande/affär, en breddad kompetens utanför sitt nuvarande kompetensområde samt ett fördjupat självledarskap.

Programmet har varit aktivt sedan 2022 och under 2024 examinerades grupp nummer två i ordningen. Gruppen innehöll tio deltagare.



Sabina Eklöf  
Process Leader

### 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.



## 4.1.12 Ledarskap

Vi vet att ledarskapet har 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 vi länge investerat i att stärka och utveckla våra ledare för att skapa en miljö där människor kan växa och nå sin fulla potential. Grundpelaren i vårt ledarskap är vår leader spirit: mod, passion och tillit, vilket ger våra ledare ett gemensamt ramverk för goda ledarskap.

### Ledarutveckling

Ledarskapsutbildningen på Visma Spcs sker främst via vårt ledarutvecklingsprogram och ledarkollektivet. Alla nya ledare med personalansvar, oavsett tidigare ledarerfarenhet, får verktyg att leda enligt våra värderingar.

Under 2024 uppdaterade vi programmet med en ny utbildningspartner för att möta branschens snabba utveckling som ställer höga krav på ett framåtlutat ledarskap. Utbildningstillfällena är nu mer frekventa för att underlätta planering och möjliggöra justeringar efter behov. Även befintliga ledare kan nu delta för att uppdatera sin kunskap. Ledarkollektivet samlas kontinuerligt för att dela erfarenheter och utvecklas tillsammans genom utbildnings- och fördjupningsdagar som arrangeras av ledningen eller HR.

För våra medarbetare i ledande roller, men som inte har personalansvar, arrangerar vi utbildningstillfällen tillsammans med en extern partner. Fokuset på de utbildningarna är psykologisk trygghet, feedback, självledarskap, kommunikation och coaching.

Vi gör elva anonyma 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 ledarskapet.



Jenny Karlsson  
Acquisition Marketing Manager

**Det här programmet har verkligen överträffat mina förväntningar – jag har fått ovärderliga insikter och verktyg för att bli en bättre ledare.**



## 4.2 Ekonomisk prestanda

Visma Spcs AB har kontinuerligt uppvisat stark tillväxt genom åren. Under de senaste fem åren har vår nettoomsättning ökat med 35 %, medan vårt rörelseresultat har ökat med imponerande 82 %! Dessa siffror illustrerar tydligt vår ekonomiska styrka, både för företaget som helhet och för våra medarbetare individuellt. Det är viktigt att understryka att vår ekonomiska hållbarhet inte bara gynnar företaget och våra medarbetare, utan också våra ägare och samhället i stort.

Trots betydande makroekonomiska utmaningar som minskad nyföretagande, höga räntor, osäker omvärld, ett högt förändringstryck och lågkonjunktur som påverkar många småföretagare, har Visma Spcs inte upplevt någon direkt påverkan på vår verksamhet.

När det gäller hanteringen av kreditrisker följer vi strikt vår kreditpolicy. Denna policy ger oss tydliga riktlinjer för hur vi ska agera i olika situationer och styr våra betalningspåminnelse- och inkassoprocesser. Vårt mål är att minimera det kapital som är bundet i kundfordringar och därmed minska vår exponering mot kreditrisker. Ett effektivt samarbete mellan vår kredithantering, ekonomiavdelning och försäljning är avgörande för att uppnå detta.

**Våra hållbara investeringar och effektiva resursanvändning skapar både finansiell stabilitet och en bättre framtid. Vi väljer de bästa leverantörerna, satsar på sociala investeringar och utbildar hela företaget för framtiden.**



Robin Lexander  
Head of Finance, Analytics & Legal





## 4.3 Affärsetik och förtroende

Hos Visma Spcs har vi utvecklat en hög medvetenhet och etablerade rutiner samt relationer som genomsyrar hela vår verksamhet. Följande områden är centrala för oss och något som alla medarbetare, oavsett roll, arbetar med:

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

Kombinationen av medvetenhet i varje team och tillgången till experter är nyckeln till vår framgång. Dessa element är inbyggda i Visma Spcs organisation och kultur och utgör en del av vårt DNA. Området – [molntjänster](#) – kan du läsa mer om under [Miljö & Klimat kapitlet](#), övriga områden kan du läsa om i detta kapitel.



### 4.3.1 Säkerhet – en del av vårt DNA

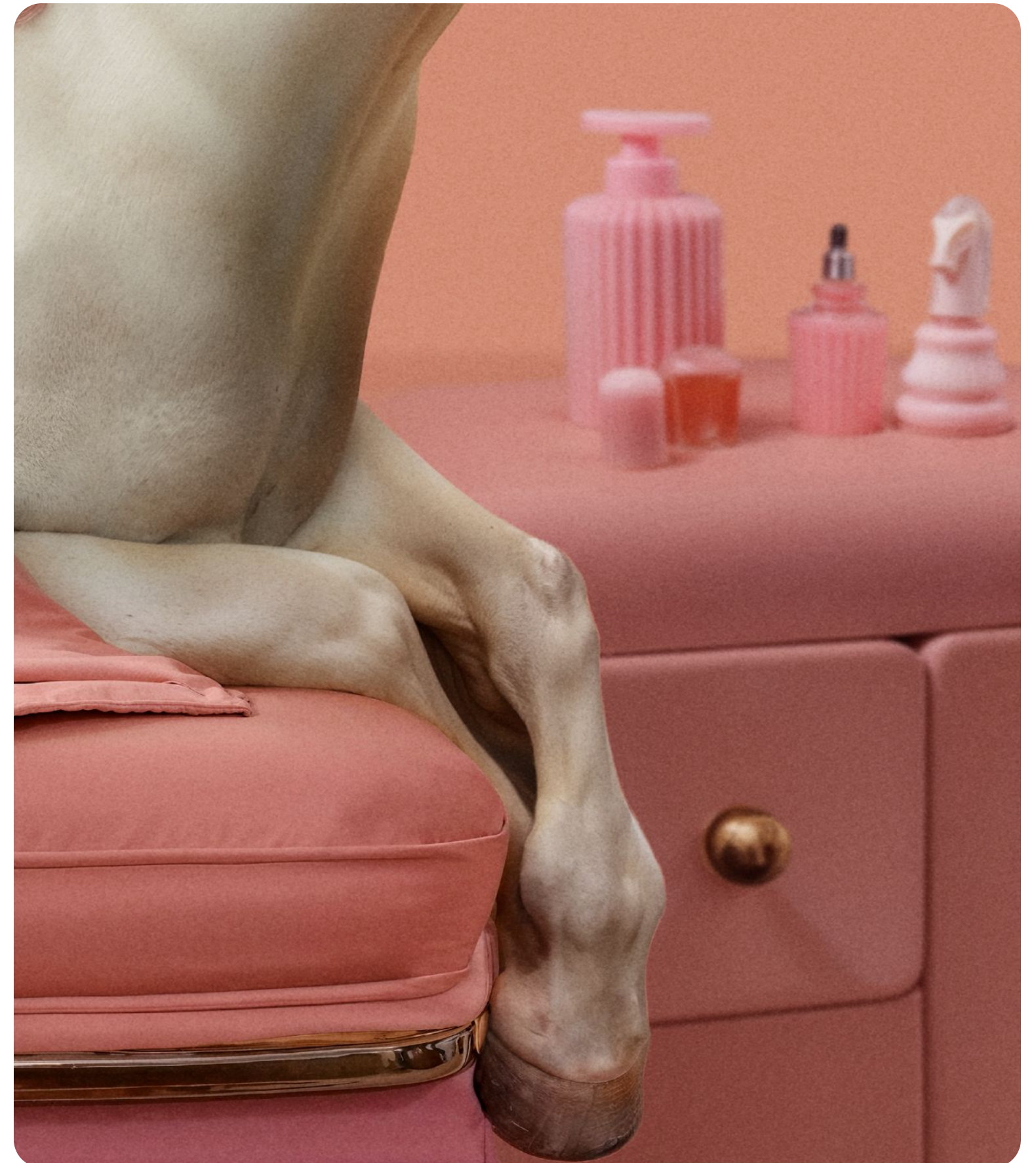
Som en del av Visma Group tar vi en framträdande roll i att stärka samhällets motståndskraft mot säkerhets- och integritetsrelaterade hot. I takt med att mjukvara blir allt mer AI-driven och datamängden ökar, kommer även de kriminella aktiviteterna bli allt mer förekommande inom detta område.

Vi är beroende av en stabil IT-drift och infrastruktur. Vårt SaaS-erbjudande kräver effektiv mjukvara och hög automatisering för att fungera optimalt. Driftstopp på bara några timmar kan få omedelbara konsekvenser för vårt företag och långsiktiga påverkan på kundrelationer.

Vi stöttar våra dotterbolag med betydliga investeringar i säkerhetsprogram, mjukvara, hårdvara, certifieringar, kompetensutveckling och övervakningsverktyg. Detta för att förhindra intrång och säkerställa kontinuerlig drift av vår verksamhet.

Sammanfattningsvis arbetar vi på Visma Spcs outtröttligt för att skydda våra intressenters data och stärka vårt samhälles säkerhet mot framtida hot.

Läs mer om Vismas säkerhetsprogram: [Visma Trust Centre](#)





## 4.3.2 Dataskydd, integritet och säkerhet

Visma Spcs åtar sig att skydda de uppgifter som vi anförtros av våra kunder, medarbetare och kontaktpersoner. Den juridiska miljön förändras snabbt och nya lagar och förordningar träder i kraft för att kontrollera insamling, användning, lagring, utlämnande och bortskaffande av personuppgifter och information.

Samtidigt ökar antalet cyberattacker, dataintrång och obehörig användning av data. Detta gör det ännu viktigare att förstå vilka rättigheter och skyldigheter som individer och organisationer har när det gäller personuppgifter och kunddata.

### Dataskyddsprogram

För att hantera dessa utmaningar har Visma Group utformat ett omfattande dataskyddsprogram som innefattar:

**Policier och riktlinjer:** Dokumentation av bästa praxis för att säkerställa att personuppgifter hanteras korrekt.

**Riskbedömning och mognadsanalys:** Regelbunden utvärdering av risker och säkerhetsnivåer inom organisationen.

**Övervakning och incidenthantering:** Proaktiva åtgärder och responsteam för att hantera säkerhetsincidenter effektivt.

**Medvetenhet och utbildning:** Kontinuerliga utbildningsprogram för att öka medvetenheten om dataskydd bland alla anställda.

Varje Visma-företag har utsett en Data Protection Manager (DPM), som ansvarar för dataskydd på sitt företag. Visma Group Legal & Compliance Team erbjuder stöd och rådgivning till DPM:erna i deras dagliga arbete med att upprätthålla dataskyddet.

### Säkerhetsarbete

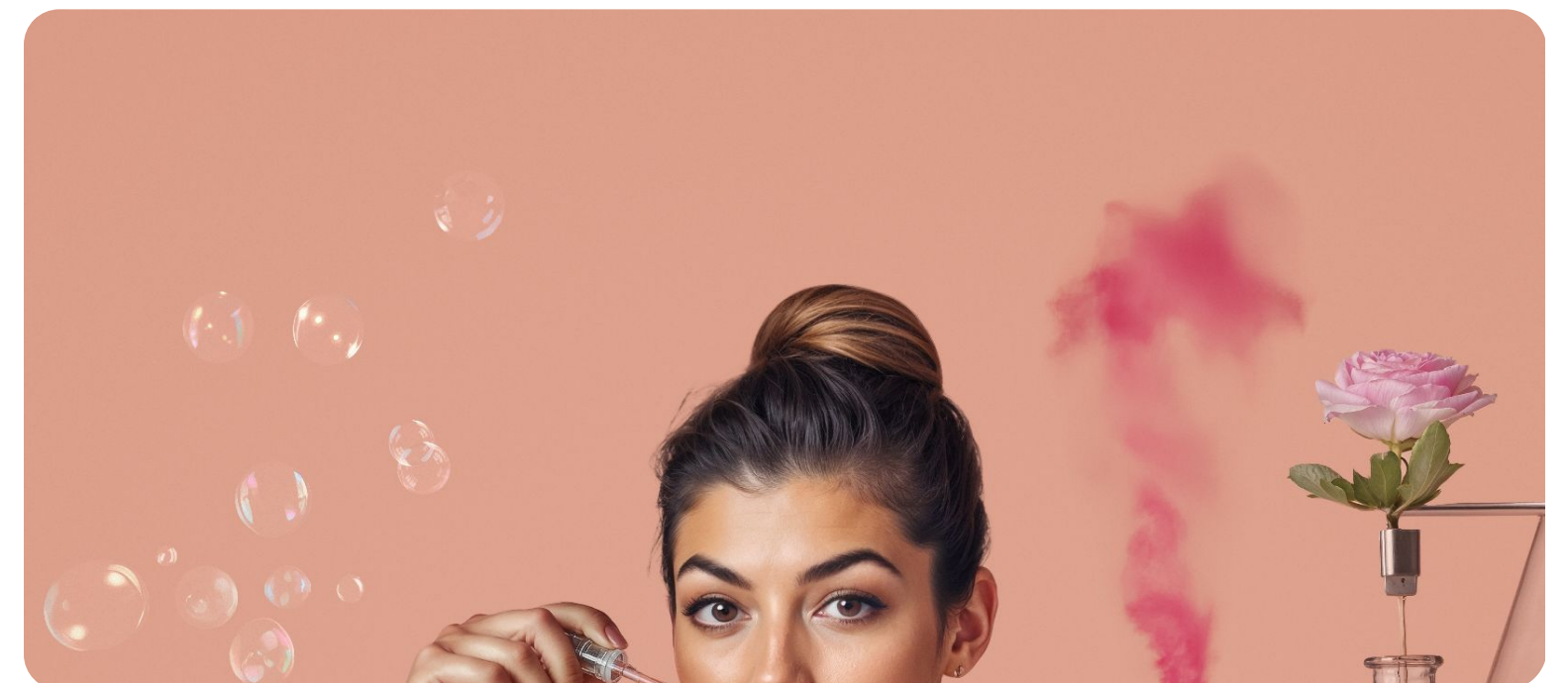
Utöver dataskydd har vi även ett säkerhetsprogram för att skydda vår verksamhet och alla våra produkter. Programmet omfattar:

**Utbildning och vägledning:** Kontinuerlig utbildning av anställda inom informationssäkerhet.

**Avancerade säkerhetstjänster:** Implementering av säkerhetstjänster för att skydda specifika tillgångar som mjukvaruprodukter och personliga enheter.

**Visma Cloud Delivery Model (VCDM):** En integreringsmodell som säkerställer hög standard och sammanhållning i hanteringen av våra produkter och tjänster.

Dessa åtgärder ger oss möjlighet att upprätthålla högsta nivå av säkerhet och integritet för våra kunders data. Mer information om Vismas dataskyddsprogram finns på Visma Groups hemsida: [Visma Trust Centre](#)



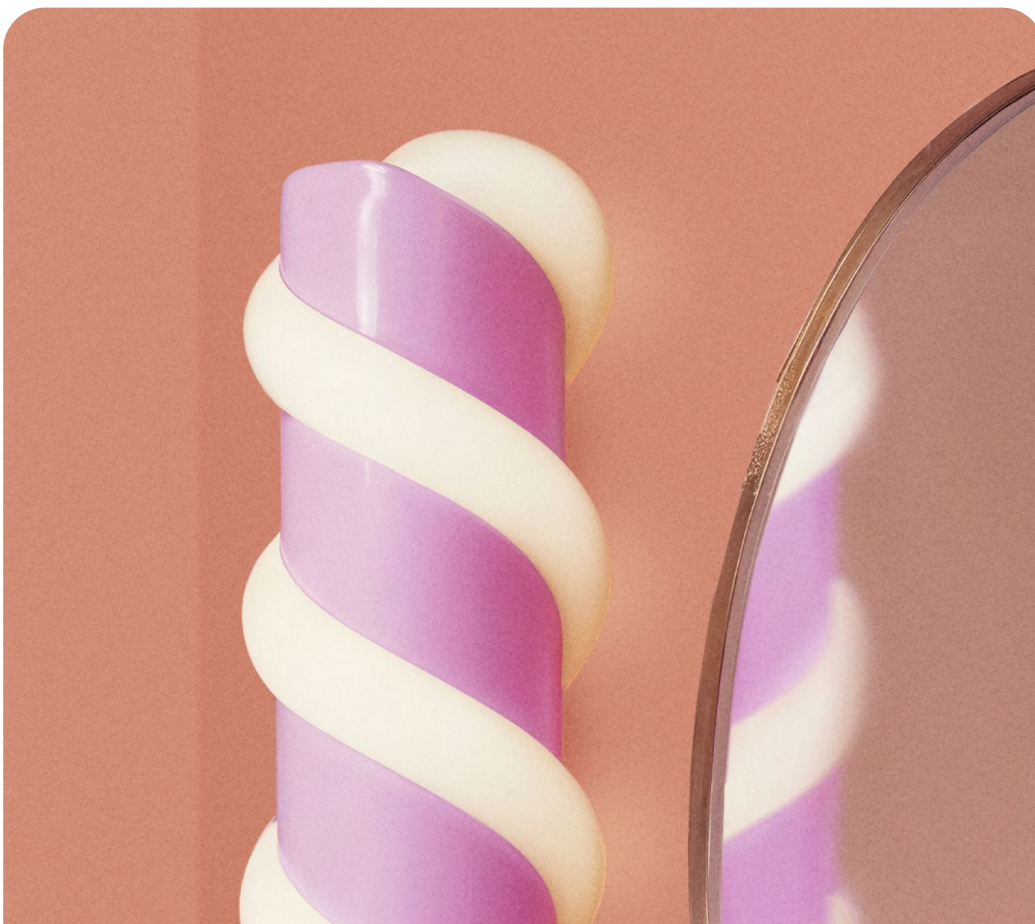


## Att arbeta med AI och etik

Att hitta en balans mellan att arbeta med ny teknologi på ett sätt som också är etiskt ur ett dataskyddsperspektiv har varit vårt senaste fokus och är pågående. Varje nytt AI (Artificiell intelligens)-projekt åtföljs av ett antal diskussioner kring användningen av data, potentiella fördelar men även risker. Vi tar fram interna riktlinjer och ser till att följa alla relevanta regler som GDPR och AI Act (The Artificial Intelligence Act) när det gäller att använda och utveckla AI-verktyg och lösningar. Förutom den etiska användningen och skyddet av data finns det ett antal andra frågor som behöver klargöras, till exempel immateriella rättigheter (IP).

För att kunna navigera i detta komplexa område har vi åtagit oss att använda AI på ett ansvarsfullt sätt. Det finns ett antal interna praktiska riktlinjer och råd om hur man använder ett AI-verktyg och även om hur man utvecklar ett.

Vi har en intern juridisk AI-bedömning (Legal AI Assessment), baserad på kraven i AI Act. Genom att gå igenom varje bedömning säkerställer vi ett strukturerat sätt att identifiera och minska riskerna, men också att fatta beslut innan vi använder eller utvecklar ett AI-verktyg.



## Kunders integritet

Vi värdesätter transparens, vi kommunicerar om säkerhetsnivå och databehandling i våra tjänster, vi tror att både vi och våra kunder tjänar på det.

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: [Visma Spcs Integritetspolicy](#)

Om du vill läsa ännu mer om hur vi arbetar är det bara att gå till vårt Trust Center. Du kan till och med söka efter varje produkt för att få information om platsen för databehandling och certifikaten.

Under 2024 rapporterade vi frivilligt in en incident till Integritetsskyddsmyndigheten (IMY). Detta för att vara transparenta om händelsen och hjälpa våra kunder. Dessutom registrerades fyra integritetsincidenter, ingen av incidenterna var klassade som allvarlig och alla hanterades enligt GDPR-kraven. Visma Spcs led inga monetära förluster på grund av rättsliga förfaranden relaterade till kundintegritet och säkerhetsöverträdelser.

Visma Spcs har ett robust förfarande för att rapportera, dokumentera och analysera incidenter som rör kunders personuppgifter. Varje incident utvärderas för att säkerställa att tillräckliga åtgärder vidtas för att minimera risken för att liknande incidenter inträffar igen.



### 4.3.3 Juridisk efterlevnad

#### GDPR

Det finns ett antal skäl till att det är viktigt att respektera individens integritet och att spåra data och hålla den säker, detta är en fråga som kommer att påverka vår integritet i samhället som helhet, nu mer än någonsin med avancerade tekniker som AI. Till detta kommer de regler som GDPR måste följa strikt och vi har rutiner för att säkerställa sådan efterlevnad. Vi anser att dataskydd och säkerhet är allas ansvar och att det inte är begränsat till en roll eller avdelning. Säkerhet och integritet är en del av vår kultur.



Isabelle Bunn  
Legal Counsel / Bolagsjurist

Vi är måna om att utbilda alla våra medarbetare i frågor om säkerhet och integritet. 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 har även riktade utbildningar för specifika grupper och avdelningar. Materialet utvecklas med hjälp av DPM och experter inom relevanta områden.

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 2024 slutförde 98,8 procent av alla Visma Spcs medarbetare utbildningen.

#### Antikorruption och mutor

Visma Spcs antikorruptionsprogram 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. I den årliga antikorruptionsutbildningen för 2024 slutförde 99,6 procent av alla Visma Spcs medarbetare utbildningen.

Alla bolag inom Visma Group ansvarar för att identifiera och minska riskerna relaterade till korruption och mutor i sina respektive enheter. Under 2024 fanns inga rapporterade eller bekräftade incidenter gällande korruption, mutor eller konkurrensbegränsande beteenden.

#### Intressekonflikter

I enlighet med GRI-standarderna (Global Reporting Initiative) identifierar och rapporterar vi potentiella intressekonflikter för att upprätthålla transparens och förtroende bland våra intressenter. Ari-Pekka Salovaara, ordförande i Visma Spcs AB, innehar även posten som ordförande i vårt koncernsystembolag Bokio Group AB (556873-7877). Ari-Pekka är Director för Small Business Segment där både Visma Spcs och Bokio ingår. Bokio är en konkurrent till Visma Spcs på marknaden, trots att båda bolagen ingår i samma koncern (Visma AS). Att man inom samma koncern har bolag som direkt, eller indirekt, konkurrerar med varandra är inget unikt. Visma AS har noggrant övervägt denna konstellation och anser att Ari-Pekka Salovaaras engagemang i båda bolagen bidrar till att skapa synergier inom koncernen. Därför har inga specifika åtgärder ansetts nödvändiga. Det är ingen hemlighet att Bokio är en del av Visma Group, vilket framgår på deras hemsida och även i branschmedia.

**Under året har 99,6 procent av våra medarbetare slutfört den årliga antikorruptionsutbildningen.**



## Visselblåsning

Som medarbetare förväntas man i första hand kontakta sin chef vid misstanke om oegentligheter 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 2024, precis som 2023, förekom inga rapporterade eller bekräftade incidenter av korruption.

## Årlig korruptionsriskbedömning

Utöver den årliga utbildningen och efterföljande prov om antikorruption genomför samtliga avdelningar ett arbete med att lyfta potentiella korruptionsrisker inom sitt område.

Analysen och skattningen handlar om att identifiera potentiella riskområden och bedöma sannolikhet och konsekvenser. Därefter presenteras korruptionsrisker och åtgärdsförslag för ledningsgruppen samt styrelsen för Visma Spcs.

Resultatet blev att en potentiell risk klassades som hög under 2024, en mindre än 2023 då resultatet var två, 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. Den hade alltså låg sannolikhet, men hög konsekvens. Risken har åtgärdats.

## 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 en potentiell risk som klassificerades som hög. 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 denna risk. 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.

## Juridisk regelefterlevnad

Inom Visma Spcs arbetar vi dagligen med juridisk regelefterlevnad och för att därigenom hantera risker. Vi arbetar proaktivt och följer rättsutvecklingen noga. Under 2024 har en del av vårt proaktiva arbete bestått i att vara compliant med EU-lagstiftning såsom AI Act, NIS2, och DORA-förordningen.

Visma Spcs, och vårt legal och compliance team, arbetar nära Visma Groups juridiska team. Tillsammans har vi en gedigen och bred juridisk kompetens, vilket är nödvändigt med tanke på de lagkrav som ställs på vår bransch.

Visma Spcs drabbades under 2024 inte av några böter, sanktioner eller väsentliga negativa reaktioner från kunder, myndigheter, partners eller andra tredje parter med anknytning till regelefterlevnad.





## 4.4 Hållbar produktutveckling

Vår produktutveckling är mer än bara att skapa effektiva ekonomisystem; det är en strategisk insats för att säkerställa att både vi och våra kunder arbetar och driver företag på ett hållbart sätt.

Att summera 2024 utan att nämna AI skulle vara ofullständigt. AI är en teknik och ett mindset som genomsyrar vår vardag, både privat och på jobbet. Inom våra produktteam fokuserar vi inte bara på att testa och använda den senaste tekniken, utan också på att hitta områden där den faktiskt gör skillnad – både för oss internt och för våra kunder.

Genom att erbjuda verktyg och funktioner som möjliggör effektivare resursanvändning, bättre energihantering och möjlighet till att ta fram viss hållbarhetsdata från bokföringen, stödjer vi våra kunder i deras strävan att bli mer hållbara.

Effektiva ekonomisystem bidrar till att optimera arbetsflöden och minska administrativa bördor, vilket i sin tur leder till energibesparingar och minskat resursslöseri. Vi är övertygade om att hållbar produktutveckling är nyckeln till att skapa långvariga värden för både våra kunder och Visma Spcs. Win-Win helt enkelt.



## 4.4.1 Hur vi säkerställer kvalitet i vår produktutveckling

För att vara relevanta på marknaden måste vi hålla hög standard på driftmiljöer, säkerhet och teknik, vilket är vår största prioritet. Visma Spcs har certifierat all vår produktutveckling enligt ISO 9001 (kvalitetsledning) och flera av våra produkter enligt ISO 27001 (informationssäkerhet), vilket garanterar att vi skyddar våra användares data och integritet på bästa sätt.

Vi har även index där vi kontinuerligt mäter och följer upp drift, leverans, säkerhet och teknik. Läs mer i artikeln: [How we make your business software future proof](#). Vi strävar alltid efter att använda våra resurser effektivt för att minska vår klimatpåverkan och förbättra oss. Vi är glada över att kunna rapportera att vi har minskat våra CO2-utsläpp med drygt 38 % jämfört med 2023, baserat på siffror från våra leverantörer.

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

Visma Spcs är en del av denna ISO-certifiering. Vår produktutveckling genom vårt QMS är certifierad enligt ISO 9001, och tjänster kopplade till Visma Cloud Delivery Model (VCDM) är certifierade enligt ISO 27001 med ISAE 3402-certifikat. Våra team deltar regelbundet i externa revisioner av våra ISO-certifikat.

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

[ISO 9001](#)

[ISO 27001, ISAE 3402](#)



Johan Green  
Team Manager & Quality Coordinator



## 4.5 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 ha ett hållbart arbetssätt där de arbetar effektivt, sparar tid och resurser. Det skapar ett hållbart företagande där de kan fokusera på det de gör bäst – driva och utveckla sina företag. Under 2024 fortsatte vårt arbete med att produktutveckla molnbaserade produkter, detta för att ytterligare stärka vårt SaaS-erbjudande.

Visma Spcs omfattande erbjudande med smarta lösningar för Sveriges företagare gör det möjligt för kunderna att automatisera sin affärsverksamhet och hantera företagets bokföring, fakturering och lönehantering när och var de vill. Målet är att våra produkter och tjänster ska se till att våra användare kan koncentrera sig på det de är bäst på – att leda och utveckla sina företag.

På följande sidor kan ni läsa mer om några utvalda produktnyheter och aktiviteter från 2024 som bidrar till ett mer hållbart företagande för våra kunder.

### AI-Assistenten

En av det gågna årets höjdpunkter är lanseringen av vår AI-assistent. Denna hjälpreda ger hundratusentals kunder support dygnet runt och finns tillgänglig i majoriteten av våra produkter. Fokuset framåt är att utöka dess verktygslåda så att den kan hantera och processa ännu mer av våra kunders data enligt deras önskemål.



Helene Struthers  
Business Owner SMB

### Visma Spcs Ekosystem

Under 2024 växte intresset för våra integrationer markant. Antalet kunder som valt att koppla på en integration ökade med 30 procent, och ekosystemet expanderade med 35 nya integrationspartners. Vilket bidrar till ett mer hållbart företagande för våra kunder då de kan lägga tid på att utveckla sin verksamhet istället för att lägga tid på administration.





Simo Panas  
Business Owner Accounting Offices

## 4.5.1 Effektivitetsvinster för redovisningsbranschen

### Visma Advisor KYC

Under det gångna året har vi stöttat hundratals byråer med att motverka ekonomisk brottslighet. Genom att integrera ett anti-penningtvättssystem i Visma Advisor har vi möjliggjort effektiv monitorering av klienter för att upptäcka potentiella oegentligheter.

Våra kunder säger att arbetet mot penningtvätt har blivit en naturlig del av deras vardag tack vare vår lösning. De uppskattar särskilt sambandet mellan byråns allmänna riskbedömning och kundkännedomen för respektive klient, vilket också främjar ett hållbart och etiskt företagande.

### Visma Koncern

Lanseringen av Visma Koncern den 11 december kompletterade vår svit av webbaserade produkter. Visma Koncern är utvecklat för att optimera koncernkonsolidering och årsredovisning och erbjuder en rad nya funktioner som gör processen enklare, effektivare och till och med roligare för både företagare och redovisningsbyråer. Detta sparar tid och resurser som kan användas på mer hållbara och värdeskapande sätt.

### Innovativa lösningar för redovisningsbranschen

Innovativa digitala lösningar transformerar hur redovisningskonsulter arbetar och möjliggör betydande effektivitetsvinster.

Vi fortsätter att visa att digitalisering inte bara förbättrar arbetsflöden utan också frigör värdefull tid för redovisningskonsulter att fokusera på mer strategiska och rådgivande uppgifter. Genom att digitalisera de centrala bokföringsprocesserna, som leverantörsfakturor, bokslut och banktransaktioner, sparar användare av Visma Smarta Byrån-produkter både tid och resurser. I bilderna på följande tre sidor kan du se de möjliga effektivitetsvinsterna i respektive process.



## Effektivitetsvinster för redovisningsbranschen – Bokföring & hantering av banktransaktioner



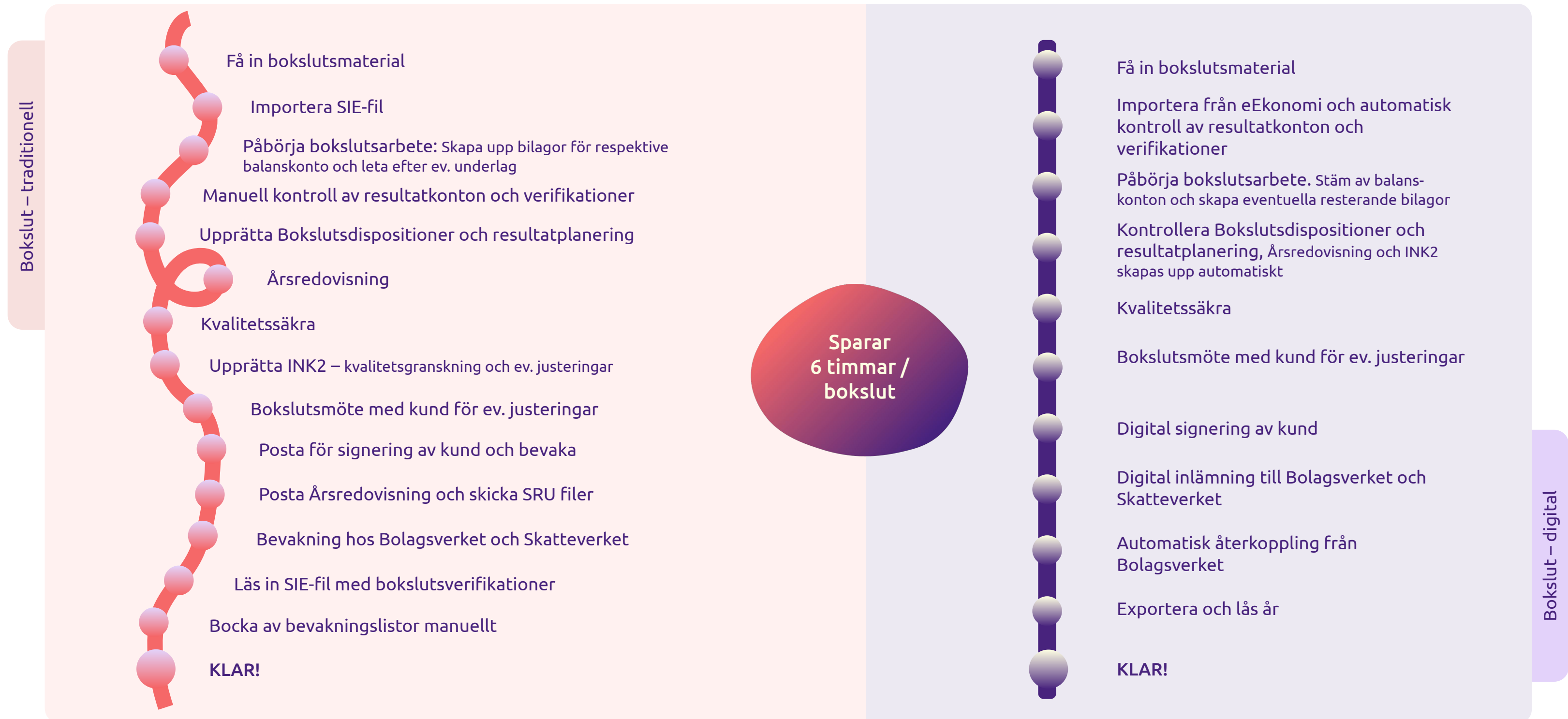


## Effektivitetsvinster för redovisningsbranschen – Leverantörsfakturaprocessen





## Effektivitetsvinster för redovisningsbranschen – Bokslutsprocessen





## 4.6 Samarbeten och partnerskap

### 4.6.1 Samarbeten för ett mer inkluderande och jämställt samhälle

Vi på Visma Spcs strävar efter att göra skillnad i samhället. För att lyckas samarbetar vi med olika organisationer, både på lokal och nationell nivå. Våra samarbeten spänner över flera olika områden och har olika karaktär. Men gemensamt för alla dessa partnerskap är att de på olika sätt bidrar till att skapa ett bättre, mer jämställt och inkluderande samhälle.

#### Diversity charter

Diversity Charter är världens största nätverk inom mångfalds- och inkluderingsfrågor. Syftet är att sprida kunskap samt 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. För att vi hela tiden ska utvecklas och lära mer om dessa frågor så är vi på Visma Spcs en del av detta nätverk. Detta är också ett forum för oss att dela med oss av vår kunskap och erfarenhet.

Läs mer om [Diversity Charter](#).

#### Växjödeklarationen

Vi på Visma Spcs har undertecknat Växjödeklarationen. Detta samarbete mellan kommunen, företag, organisationer, civilsamhället och offentlig sektor syftar till att skapa ett hållbart samhälle med fokus på alla dimensioner av hållbarhet. Varje företag tar ansvar för att driva arbetet framåt inom sina respektive branscher. Vårt åtagande inom Växjödeklarationen är att genom vår klimatrappport hjälpa småföretagare att få rätt förutsättningar för att medvetet och enkelt kunna rapportera sina växthusgasutsläpp. Utöver detta strävar vi ständigt efter att främja mångfald och inkludering på vår arbetsplats.

Läs mer om [Växjödeklarationen](#).

#### 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.

Läs mer om [Växjö Pride](#).





## Öster i Samhället

Sedan 2018 är vi partner till Öster i Samhället. Samarbetet handlar om att främja integration och kamratskap, och samtidigt motverka mobbning och utanförskap. Förutom vårt ekonomiska stöd engagerar vi oss genom vår plats i styrgruppen för Öster i Samhället. Genom att använda idrottens förenande kraft anordnar vi tillsammans flertalet aktiviteter, bland andra följande:

**Nattfotboll.** 2024 öppnades dörrarna upp till nattfotbollen i Växjö tipshall för tionde året i rad. Det innebär att alla barn och ungdomar välkomnas på fredagar klockan 21.00 - 00.00 under säsongen oktober till april. I snitt kommer över 300 barn och ungdomar från Växjö med omnejd. Det är fredagsmys i sin ädlaste form – kärlek, kamratskap och sprudlande energi.

**Parafotboll.** En viktig del som inkluderar ungdomar med funktionsvariationer. Under 2024 har det varit träningstid en gång i veckan, och där en regional turnering blev en höjdpunkt.

**Kvartersfotboll.** Detta bedrivs i bostadsområden där andra fritidsaktiviteter är begränsade. Här anordnades upp till sju aktiviteter varje vecka, hela sommarlovet. Här engagerades runt 200 barn och ungdomar i åldern 7-19 år.

Läs mer om [Öster i samhället](#).

Tack vare vårt engagemang i partnerskapet fick vi priset Årets Samhällsinsats 2024 av Östers IF på Östergalan. Motivering löd:

**Visma Spcs tilldelas Östers IF:s pris för Årets Samhällsinsats för sitt outtröttliga engagemang, sin starka närvaro och sin ovärderliga roll i att forma och utveckla vår verksamhet. Som en nyckelpartner och aktiv medlem i vår styrgrupp har Visma Spcs inte bara bidragit med resurser och kompetens utan även delat vår vision om att främja inkludering och gemenskap i vårt samhälle. Genom sitt engagerade arbete har Visma Spcs varit en drivande kraft bakom flera initiativ som skapat möjligheter för människor från olika bakgrunder att mötas, växa och känna sig delaktiga. Deras passion för att göra skillnad genomsyrar allt de gör och har stärkt banden mellan Östers IF och det lokala samhället.**



## Växjö Vipers Parainnebandy

En del av innebandyförbundet Växjö Vipers är Vipers parasport som är en verksamhet för spelare med funktionsvariation. Här finns två träningsgrupper, en grupp för vuxna och en grupp för barn/ungdom. Här ges möjligheten att träna tillsammans och spela seriespel och åka på cuper. Här skapas förutsättningar för att fler ska kunna spela innebandy och tillsammans nå framgång och skapa glädje. Därför är detta något vi på Visma Spcs är en stolt partner till.

Läs mer om [Växjö Vipers Parainnebandy](#).

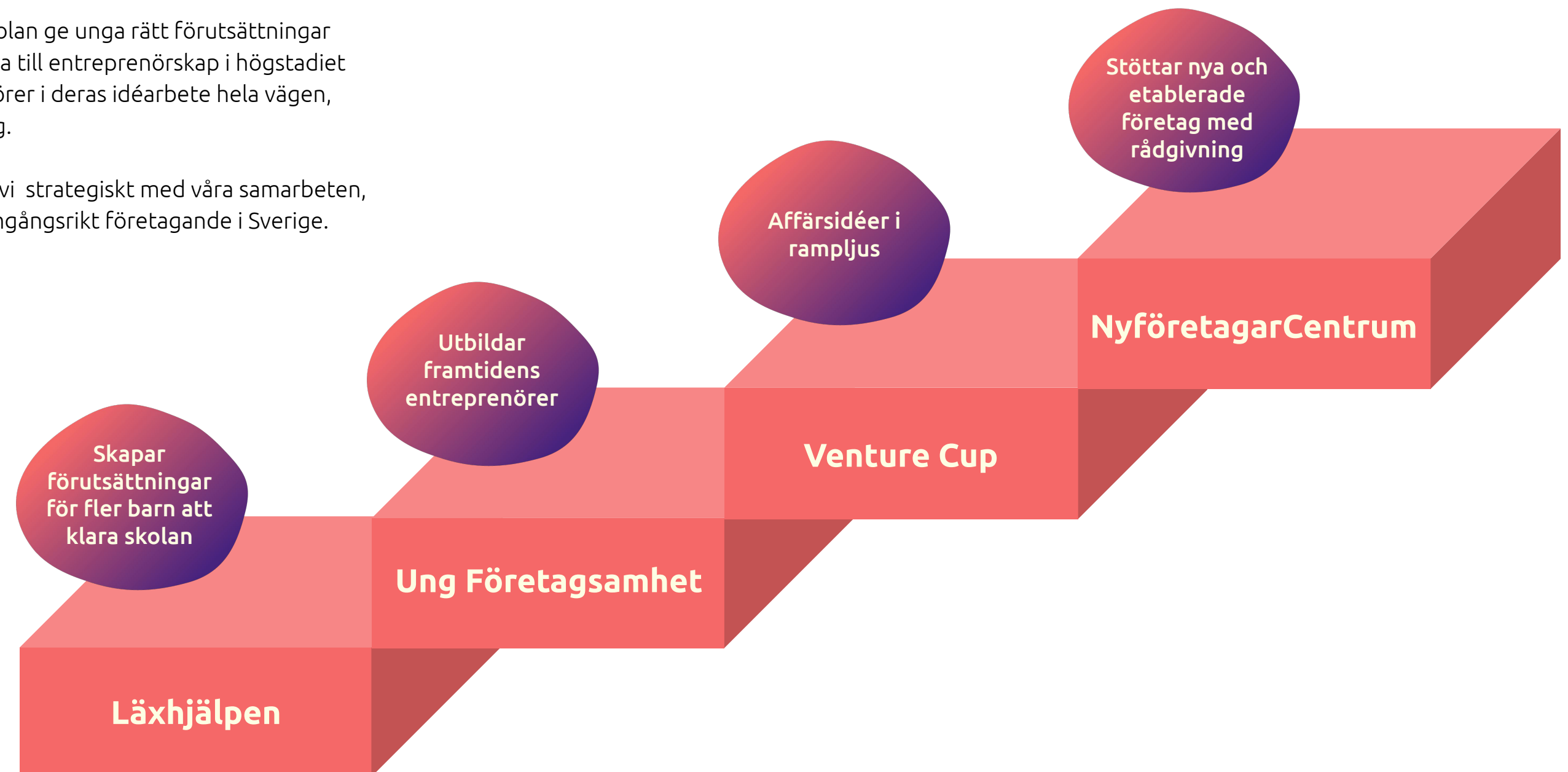


## 4.6.1 Vägen för att förverkliga företagsdrömmar

Hundratusentals drömmer om att starta eget företag. Vi vet också att fler företagare är livsviktigt för att skapa tillväxt, förbättra välfärden och bygga ett framtida Sverige.

Därför är det viktigt att börja tidigt, att redan i grundskolan ge unga rätt förutsättningar som ger dem valmöjligheter framåt. Vi behöver inspirera till entreprenörskap i högstadiet och gymnasiet och fortsätta stödja framtida entreprenörer i deras idéarbete hela vägen, även när de har startat, utvecklar och driver sina företag.

För att fler av dessa drömmar ska bli verklighet arbetar vi strategiskt med våra samarbeten, de skapar tillsammans en trappa för att möjliggöra framgångsrikt företagande i Sverige.





### Läxhjälpen skapar förutsättningar för fler barn att klara skolan

Var du växer upp och vad dina föräldrar har för utbildningsbakgrund spelar ofta en avgörande roll för vilka som når gymnasiebehörighet i Sverige idag. Så ska det inte vara. Läxhjälpens vision är att alla ska växa upp med samma fina förutsättningar att klara skolan och forma sin egen framtid. Vi ser detta partnerskap som ett sätt att både bidra till ett mer inkluderande och jämställt samhälle. Men också som en pusselbit som kan bidra till att ytterligare företagande förverkligas i framtiden.

Läs mer om [Läxhjälpen](#).

### Ung Företagsamhet – för morgondagens hjältar

På Visma Spcs samarbetar vi både lokalt och nationellt med Ung Företagsamhet (UF) för att utbilda framtidens entreprenörer. Oavsett vilket gymnasieprogram eleverna går, ska de ha möjlighet att prova på att driva företag under skoltid. Genom detta ges fler unga chansen att följa sin passion för företagande, vilket är viktigt för att Sverige ska klara sysselsättning, välfärd och skapa ett hållbart samhälle. Alla UF-företag får använda våra program utan kostnad, och vi stöttar även med kunskap om hur man startar, driver och utvecklar företag. Tillsammans med Ung företagsamhet delar vi ut priset Årets UF-skola i samband med UF-SM.

Läs mer om [Ung Företagsamhet](#).

### Venture Cup – affärsidéer i rampljus och företag föds

Vi är huvudpartner till Venture Cup, Sveriges största tävling för alla som drömmer om att starta företag. I tävlingen får entreprenörer över hela Sverige hjälp av experter från näringslivet att testa och förverkliga sina affärsidéer. Detta blir mer än bara en tävling för bästa affärsidé. Här får också morgondagens entreprenörer den unika möjligheten att nätverka med experter och etablerade entreprenörer för att dela kunskap och inspiration.

Läs mer om [Venture Cup](#).

### Starta hos NyföretagarCentrum

NyföretagarCentrum är en samarbetspartner till oss på Visma Spcs. De är aktiva i drygt 220 kommuner och är Sveriges främsta organisation för nyföretagande. Organisationen stöttar både nya och etablerade företag med gratis och konfidentiell rådgivning samt mentorer med förankring i det lokala näringslivet. 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](#).



Hilda Netz & Johan Lange  
Brand Relations Leads



# 05

## Hållbarhetsstyrning

Här förklarar vi metoder och hur vi leder vårt hållbarhetsarbete. Transparens och tydlighet är gemensamma nämnare i varje steg.

**5.1 Styrningsmodell med lokalt ansvar**

**5.2 Riskhantering och intern kontroll**

**5.3 Global Reporting Initiative Standard**

**5.4 Mänskliga rättigheter**



## 5.1 Styrningsmodell med lokalt ansvar

Visma Group består av över 200 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 tvåvägskunskapsdelning – 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 bolagen inom Vismakoncernen agerar på olika lokala marknader, besitter varje bolag specifik kunskap om sin egen marknad, dess utmaningar och väsentliga hållbarhetsfrågor. Detta möjliggör att vi kan inspirera varandra inom koncernen, vilket ger fördelar för alla. Det ska vara enkelt att utvecklas, antingen genom delad information mellan bolagen eller genom rådgivning från gruppnivå. Därför har varje bolag en hållbarhetskoordinator (Sustainability Coordinator, på engelska) som är lokalt ansvarig för respektive bolags hållbarhetsrapportering och kunskapsutbyte.

### Regional och global samordning

För att effektivt främja kunskapsdelning inom koncernen anordnas regelbundna möten och sparringssessioner på regional nivå. Under dessa möten träffas alla koordinatörer från de olika bolagen för att säkerställa en kontinuerlig informationsdelning. En regional hållbarhetsledare ansvarar för att leda mötet. Dessutom fungerar denna plattform som en arena för att övervaka och hantera potentiella risker.

Vi har sex hållbarhetsledare inom Visma Group som var och en är ansvarig för sitt eget land eller region. Tillsammans med koncernens hållbarhetsteam samt ett antal tvärfunktionella rådgivare inom ESG-området utgör de en styrelse (Sustainability Board). Detta styrelseförfarande har till syfte att säkerställa övergången från planering till praktiskt utförande inom hållbarhetsfrågor samt att skapa ett forum för diskussioner och frågor.

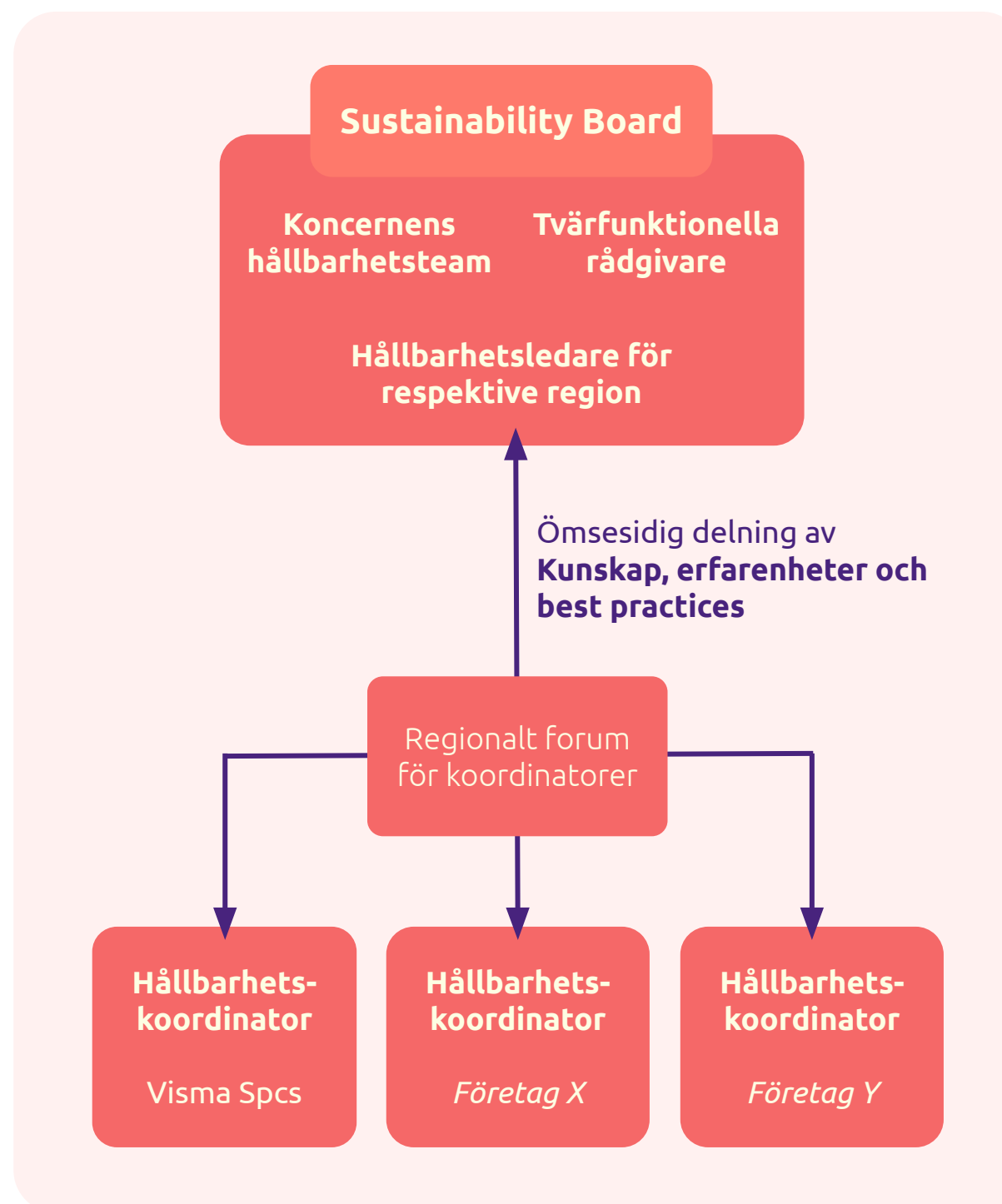




Styrelsen träffas varje månad för att diskutera idéer, fatta beslut och planera åtgärder, vilka därefter sammanställs och återkopplas till alla koordinators. Genom att ha ett 360-graders perspektiv på hållbarhet kan vi beakta alla aspekter av vår strategi.

Styrelsen för Visma Group hålls informerad om viktiga utvecklingar i Vismas hållbarhetsstrategi och huvudsakliga påverkansområden av Sustainability Manager som leder Sustainability Board. Dessutom genomför styrelsen för Visma AS en årlig självutvärdering för att identifiera potentiella frågor relaterade till styrelsens och ledningens processer, prestation och effektivitet gällande hållbarhetsfrågor.

För att främja erfarenhetsutbyte och samarbete har alla hållbarhetskoordinatorer i respektive land eller region ett forum där de regelbundet träffas och delar sina erfarenheter. Dessa möten leds av den regionala eller nationella hållbarhetsledaren, som i sin tur sitter med i Sustainability Board, vilket säkerställer ett sammanhängande och integrerat hållbarhetsarbete. För att säkerställa samarbete och informering över alla hållbarhetsområden håller koncernens hållbarhetsteam månatliga möten med ansvariga från Compliance, Legal och HR. Genom att sammanföra olika avdelningar kan vi kontinuerligt diskutera, hålla oss uppdaterade samt arbeta flexibelt och enat mot gemensamma mål.



### Läs våra styrdokument

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

- [Hållbarhetspolicy](#)
- [Uppförandekod](#)
- [Uppförandekod för leverantörer](#)
- [Anti-korruptionspolicy](#)  
(version för externa intressenter)
- [Strategi för mångfald och inkludering](#)
- [Integritetspolicy](#) (Visma Spcs)

### Vill du veta mer?

Sustainability Coordinator, Visma Spcs:  
Jens Ahlstrand – [jens.ahlstrand@visma.com](mailto:jens.ahlstrand@visma.com)



## 5.2 Riskhantering och intern kontroll

### 5.2.1 Generell process för att hantera risker

Vi sätter stort värde på vårt hållbarhetsarbete, och vi hoppas att detta framgår tydligt om du har läst så här långt i rapporten. 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.





## 5.2.2 Riskområden i fokus

VD hanterar kontinuerligt riskerna. Enligt gruppens policy utarbetar VD för varje Visma-bolag en månadsrapport där risker bedöms. Dessutom äger regelbundna styrelsemöten rum för varje juridisk enhet. För stora projekt, aktiviteter eller initiativ etableras formella styrkommittéer med representanter från både divisions- och högsta ledningen. För att ytterligare stärka riskhanteringen hos de juridiska enheterna, fokuserar Visma Group på att tillhandahålla verktyg, procedurer och kompetens för att utbilda om riskhantering. Dessutom är det viktigt att kunna 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 Group 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 kredithantering, 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 på lednings-, segment-, lands- och företagsnivå för att säkerställa att dessa program 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 en potentiell risk som klassificerades som hög. 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 denna risk. Den 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.

Inom vårt antikorrupsionsprogram bedömer vi även riskerna för kränkningar av mänskliga rättigheter. Som mjukvaruleverantör bedöms dessa risker i vår värdekedja som relativt låga. Vi arbetar med rätt leverantörer och säkerställer att de uppfyller våra krav genom en obligatorisk leverantörsbedömning som inkluderar ESG-risker.

Vår bedömningsprocess täcker områden som mänskliga rättigheter, antikorruption, koldioxidavtryck och mångfald. Policyåtaganden för mänskliga rättigheter finns i vår hållbarhetspolicy och uppförandekod för leverantörer. Misstänkta kränkningar kan rapporteras via vår [visselblåsarkanal](#).

Vi säljer inte produkter eller tjänster på marknader som är föremål för statlig övervakning, blockering, innehållsfiltrering eller censur. Denna omsorg om mänskliga rättigheter är en integrerad del av vårt antikorrupsionsprogram och en viktig komponent i vår övergripande hållbarhetsstrategi.

## Övriga ESG-risker

På Visma Spcs ser vi ökade rapporteringskrav kring utsläpp och det växande intresset från våra intressenter för hållbarhetsfrågor som både en möjlighet och en risk för vår verksamhet.

Även om mjukvaruföretag ofta inte ses som stora miljöförorenare, innebär den ökande digitaliseringen och den därmed följande energiförbrukningen att vår bransch nu står inför ett skifte mot mer hållbara metoder. Som en betydande

internationell mjukvaruleverantör är det avgörande att vi kan identifiera dessa förändringar och aktivt möta våra intressenters förväntningar och krav. Förutom ryktes- och regleringsriskerna, innebär extrema väderhändelser som torka, bränder, översvämningar och stigande havsnivåer ett hot som kan påverka både prisnivåer och tillgängligheten i våra leveranskedjor.

## Tredjepartsförsäkring 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 [Visma Trust Center](#).

**Kvalitetsledning:** ISO 9001-certifikat för Visma som täcker produktutveckling och kommersiella områden som försäljning, konsultation och support. I Visma Spcs fall omfattas vår produktutveckling av certifikatet som finns att hitta på [Visma Trust Center](#).

**Informationssäkerhetsledning:** ISO 27001-certifikat täcker Visma Cloud Delivery Model (VCDM) och är relevant för tjänster utvecklade och underhållna enligt VCDM. Läs mer om detta på [Visma Trust Center](#).



## 5.3 Global Reporting Initiative Standard

Vår hållbarhetsrapport upprättas med referens till Global Reporting Initiative Standard (GRI-standard) 2021.

GRI-standarden guidar oss i arbetet och säkerställer att vi inkluderar och rapporterar de mest väsentliga hållbarhetsfrågorna för vår verksamhet. Visma Spcs ska vara en ansvarsfull samhällsutvecklare som bidrar till en hållbar framtid. Det kräver att vi har ett väl fungerande hållbarhetsarbete och att vi arbetar för:

- Att vi agerar i enlighet med FN Global Compact.
- Att vi bidrar till att realisera FN:s globala hållbarhetsmål och Parisavtalet
- Att vi arbetar aktivt med våra styrdokument för hållbarhetsarbetet, samt att alla våra medarbetare och samarbetspartners förstår och följer dessa koder
- Att vi kontinuerligt kompetensutvecklar varandra genom utbildning och kommunikation av frågor som rör hållbarhet
- Att vi regelbundet följer upp, redovisar och förbättrar vårt hållbarhetsarbete

### Styrdokument för hållbarhetsarbetet

Som en del av Vismakoncernen följer vi de styrdokument som upprättats för vårt gemensamma hållbarhetsarbete:

- [Hållbarhetspolicy](#) (Visma Group)
- [Uppförandekod](#) (Visma Group)
- [Uppförandekod för leverantörer](#) (Visma Group)
- [Anti-korruptionspolicy](#) (Visma Group)
- [Strategi för mångfald och inkludering](#) (Visma Group)
- [Integritetspolicy](#) (Visma Spcs)

Våra policys och strategier revideras kontinuerligt för att hållas uppdaterade.



## 5.4 Mänskliga rättigheter

Visma Spcs stödjer skyddet av internationellt erkända mänskliga rättigheter och accepterar inte några 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 relaterade till vår verksamhet, både direkt och indirekt genom våra affärsrelationer. Vi är medvetna om att alla företag kan påverka mänskliga rättigheter för anställda, kunder och samhällen, oavsett var de är verksamma.

Som en betydande aktör inom techbranschen kan vi påverka mänskliga rättigheter positivt genom korrekt datahantering. Baserat på vår verksamhets natur anser vi att riskerna för kränkningar av mänskliga rättigheter i vår värdekedja är relativt låga. Inget företag inom Visma Group säljer produkter eller tjänster på marknader där statliga intressen övervakar, blockerar, filtrerar eller censurerar innehåll. Vi måste dock säkerställa att vi vidtar lämpliga åtgärder för att förebygga och mildra alla existerande risker genom hela vår värdekedja.

Vi ser ökande rapporteringskyldigheter relaterade till mänskliga rättigheter och försörjningskedjor som något positivt. Vi arbetar sedan 2022 med ett koncerngemensamt verktyg för leverantörsbedömningar. Verktyget inkluderar bedömningar av mänskliga rättigheter samt andra områden såsom antikorruption och mutor, koldioxidavtryck, växthusgasutsläpp, diskriminering och mångfald samt andra CSR-områden.

För nya leverantörer är det numera obligatoriskt att genomgå leverantörsbedömningarna för att få börja samarbeta med företag 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 [visselblåsning](#) användas.





# 06

## ESG-mål

ESG används för att strukturera och tydliggöra ansvarsfullt agerande utifrån tre perspektiv: miljö & klimat (Environmental), socialt ansvarstagande (Social) och hållbarhetsstyrning (Governance).

### 6.1 Våra övergripande ESG-mål



## 6.1 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 översikten för 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.

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:

[E - Miljö & Klimat](#)

[S - Socialt ansvarstagande](#)

[G - Hållbarhetsstyrning](#)

Mål - Environmental	Utfall 2022 (basår)	Utfall 2023	Utfall 2024	Förändring 2022-2024
Årliga utsläpp från inköp av elektronisk hårdvara (per FTE) ska minska med 40% fram till 2030	0.51	0.41	0.13	-74.51%
50% av leverantörerna (efter spend) har mål i linje med SBTi, fram till 2028	Utfall och måltal kommer arbetas fram under 2025			
Utsläppen från tjänsteresor (per FTE) ska minska med 30% fram till 2030	0.18	0.16	0.14	-22.22%
Minst 100% av Visma Spcs utsläpp av växthusgaser ska klimatkompenseras	105%	105%	105%	-
Mål - Social	Utfall 2022	Utfall 2023	Utfall 2024	Jämförelse mot målet
Medarbetarengagemang, NPS över 75	76	73	76	+1
Ledarskap, NPS över 75	81	79	78	+3
Inkludering, NPS över 75	81	74	68	-7
Jämn könsbalans; hela Visma Spcs (kvinnor/män/icke-binär)	53 / 47 / 0.2	52 / 48 / 0.2	54 / 46 / 0.2	Utfallet anses vara i linje med målet
Jämn könsbalans; tekniska roller (kvinnor/män)	13 / 87	15 / 85	14 / 86	Krävs ytterligare insatser
Mål - Governance	Utfall 2022	Utfall 2023	Utfall 2024	Jämförelse mot målet
100% av våra medarbetare ska ha genomfört den årliga koncerngemensamma utbildningen i antikorrupcion	92%	97%	99.6%	Målet anses vara uppnått
100% av våra medarbetare ska ha genomfört den årliga koncerngemensamma utbildningen i GDPR	96%	99%	98.8%	Målet anses vara uppnått
Noll rapporterade och bekräftade brister i efterlevnad av våra hållbarhetspolicys	0	0	0	Inga bekräftade brister



# 07

## Avslutning

Nu är vi redo att avsluta denna rapport med några slutord. Tack för att du har visat ditt engagemang för hållbarhet genom att ta dig tid att läsa. Din uppmärksamhet är värdefull för oss, och vi tar den inte för given.

### 7.1 Avslutande ord



## 7.1 Avslutande ord

Vi vet, 74 sidor hållbarhetsrapport är inget man tar sig igenom under en snabbfika på jobbet. Men hållbarhet är en av våra passioner, och vi har så mycket vi vill berätta!

Hoppas du lärt dig något nytt om oss – vi lär oss nämligen hela tiden. Den här rapporten är vår ständiga följeslagare, som hjälper oss att inte bara visa vad vi har åstadkommit, utan också att växa och lära. Hållbarhet är en pågående resa, fylld av upptäckter och förbättringar.

Vi brukar säga att vi vill “walk the talk” – hållbarhet ska vara en självklar del av allt vi gör. Och ibland dyker det upp ny forskning och insikter som får oss att tänka om, prioritera om och fatta nya beslut. Vi har noll prestige i detta – det viktigaste är slutresultatet. Genom att jobba tillsammans är vi övertygade om att vi kan skapa en positiv påverkan och bidra till en bättre framtid för alla.

Vi hoppas att du som läst vår rapport inte bara fått en glimt av vårt 2024, utan också lite inspiration och nya idéer.

Insatser från alla, stora som små, gör skillnad och vi ger järnet – hänger du på?





# 08

## **GRI-index**

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

### **8.1 GRI-index**



<b>Uttalande om användning</b>	Visma Spcs har rapporterat informationen som citeras i detta GRI-innehållsindex för verksamhetsåret 2023 (1 januari - 31 december) med hänvisning till GRI-standarderna.
<b>GRI 1</b>	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	
	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	Den årliga hållbarhetsrapporten har en rapporteringsperiod från 1 januari till 31 december. Kontaktperson för frågor: <a href="mailto:jens.ahlstrand@visma.com">jens.ahlstrand@visma.com</a>
	2-4 Förändringar i tidigare rapporterade upplysningar	Sida 5	Välkommen till Visma Spcs hållbarhetsrapport	
	2-5 Externt bestyrkande	bilaga	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 11-12	Om oss på Visma Spcs Intressentdialog och väsentlighetsanalys	
	2-7 Medarbetare	Sida 27-34	-	
	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 58-60	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 <a href="#">Ari-Pekka Salovaara</a> , Segment Director, Small Businesses
	2-12 Högsta styrande organets roll i arbetet med översyn och hantering av påverkan	Sida 58-60	Hållbarhetsstyrning	
	2-13 Delegering av beslutsfattande för att hantera påverkan	Sida 58-60	Hållbarhetsstyrning	VD och ledningsgrupp har ansvaret för att fatta beslut som hanterar påverkan
	2-14 Högsta styrande organets roll i relation till hållbarhetsredovisningen	Sida 58-60	Hållbarhetsstyrning	Styrelsen för Visma Spcs undertecknar årsredovisningen, inklusive förvaltningsberättelsen, där hållbarhetsrapporten är länkad.
	2-15 Intressekonflikter	Sida 41-46 Sida 61-63	Affärsetik och förtroende Riskhantering och intern kontroll	
	2-16 Kommunikation av kritiska frågeställningar	Sida 61-63	Riskhantering och intern kontroll	



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 34	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 60	Läs våra styrdokument	
	2-24 Förankring av värderingar, principer och standarder gällande uppförande	Sida 58 Sida 61-63 Sida 65	Hållbarhetsstyrning Riskhantering och intern kontroll Mänskliga rättigheter	
	2-25 Processer för att avhjälpa negativ påverkan	Sida 58 Sida 61-63	Hållbarhetsstyrning Riskhantering och intern kontroll	
	2-26 Mekanismer för rådgivning och rapportering av angelägenheter för organisationen	Sida 45	Antikorruption och mutor	
	2-27 Efterlevnad av lagar och förordningar	Sida 41-46	Affärsetik och förtroende	
	2-28 Medlemskap i organisationer	Sida 54-57	Samarbeten och partnerskap	
	2-29 Metod för intressentengagemang	Sida 11-12 Sida 27	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	Intressentdialog och väsentlighetsanalys	
	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 45 Sida 46 Sida 61-63	Antikorruption och mutor Korruptionsrisker Riskhantering och intern kontroll	
GRI 206: Konkurrensbegränsande beteende 2016	206-1 Legala fall gällande konkurrensbegränsande praxis, konkurrenslagstiftning och dominerande marknadsställning	Sida 45	Antikorruption och mutor	Inga rapporterade fall under 2024
GRI 304: Biologisk mångfald 2016	304-2 Signifikant påverkan på biologisk mångfald från verksamhet, produkter eller tjänster	Sida 20 Sida 25	Biologisk mångfald Klimatinvesteringar	



GRI Standard	Upplysning	Sida	Hänvisning	Kommentar
GRI 305: Utsläpp 2016	305-1 Direkta utsläpp av växthusgaser (Scope 1)	Sida 14-16	Vårt klimatavtryck	
	305-2 Energi, indirekta utsläpp av växthusgaser (Scope 2)	Sida 14-17	Vårt klimatavtryck	
	305-3 Övriga indirekta utsläpp av växthusgaser (Scope 3)	Sida 14-18	Vårt klimatavtryck	
	305-5 Reduktionsplan för utsläpp av växthusgaser	Sida 67	ESG-mål	
GRI 401: Anställning 2016	401-1 Nyanställningar och personalomsättning	Sida 33	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 36	Hälsa och välmående	
GRI 404: Träning och utbildning 2016	404-1 Genomsnittligt antal utbildningstimmar per år och anställd	Sida 37	Lärande och utveckling	
	404-2 Program för uppgradering av anställdas färdigheter och övergångsstöd	Sida 37-38 Sida 39	Lärande och utveckling Ledarskap	
	404-3 Andel anställda som får regelbunden utvärdering av prestation och karriärutveckling			I linje med vår process för People Development har alla medarbetare på Visma Spcs får en årlig utvärdering av prestation- och karriärutveckling.
GRI 405: Mångfald och lika möjligheter 2016	405-1 Mångfald i ledningar och bland medarbetare	Sida 32	Könsfördelningen på Visma Spcs	
	405-2 Förhållandet mellan kvinnors och mäns grundlön och ersättningar	Sida 34	Lika lön för lika arbete	
GRI 406: Icke-diskriminering 2016	406-1 Incidenter avseende diskriminering och vidtagna åtgärder	Sida 31	Diskriminering och trakasserier	Inga rapporterade fall under 2024
GRI 413: Lokalsamhället 2016	413-1 Verksamhet med lokalt samhällsengagemang, konsekvensanalys och utvecklingsprogram	Sida 54-57	Samarbeten och partnerskap	
	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 44	Kunders integritet	





Ekonomisystem för din passion