

## Redegjørelse for aktsomhetsvurderinger etter åpenhetsloven for Giant Leap Technologies for 2025

### 1. Innledning

Denne redegjørelsen er utarbeidet i henhold til lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold (*Åpenhetsloven*) § 5, og gjelder for rapporteringsåret 2025.

Åpenhetsloven pålegger større virksomheter å utføre aktsomhetsvurderinger i tråd med OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper, og å offentliggjøre en redegjørelse for disse vurderingene. Dette innebærer å kartlegge og vurdere faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, samt tiltakene. Vurderingene dekker egen virksomhet, samt påvirkning gjennom leverandørkjeder og forretningspartnere.

Følgende redegjørelse beskriver hvordan Visma og Giant Leap Technologies (selskap i Visma konsernet) kartlegger og vurderer faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i selskapet, samt hvordan selskapet jobber med å iverksette egnede tiltak for å forebygge, begrense og/eller stanse slike negative konsekvenser.

Redegjørelsen bygger på tidligere redegjørelse utarbeidet og publisert i juni 2025, men er oppdatert med nye vurderinger og kartlegginger i selskapet. Formålet med denne redegjørelsen er å gi allmennheten innsikt i Giant Leap Technologies nøkkelfunn i aktsomhetsvurderingene vi har gjort, og hvilke tiltak som er iverksatt.

I mars 2026 publiserte Visma sin Sustainability Report, som kan leses [her](#). Rapporten dokumenterer Vismas og Giant Leap Technologies fokus på menneskerettigheter og viktigheten av at alle har et anstendig og godt arbeidsforhold, og dokumenterer også hvordan grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold er integrert i Visma-konsernet sin virksomhet.

### 2. Generell informasjon om Visma-konsernet

Giant Leap Technologies AS er en del av Visma konsernet og er et heleid datterselskap til Visma.

Selskapet utvikler software for parkeringsløsninger, facility management og app utvikling. Gjennom våre løsninger bidrar vi til et bedre bymiljø, og mer effektiv drift gjennom digitale løsninger.

Giant Leap Technologies hovedmarked er Scandinavia, men leverer software løsninger i 8 europeiske land, både til private selskaper og offentlig sektor.

Styret har det overordnede ansvaret for å overvåke og føre tilsyn med selskapets daglige drift og gi råd om implementering av strategi. Sammen med ledelsen i selskapet foretar styret en årlig gjennomgang av virksomhetsstyringen. Dette inkluderer temaer som risiko, revisjon, internkontroll, sikkerhet og den overordnede bærekraftsstrategien.

### 3. Retningslinjer og styrende dokumenter

Giant Leap Technologies forpliktelser knyttet til ansvarlig næringsliv, herunder grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, er forankret i retningslinjer som er gjeldende for hele konsernet og alle ansatte, på tvers av alle enheter og land:

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

Retningslinjene skisserer prinsipper for Giant Leap Technologies virksomhetsstyring, innsats og prioriteringer.

Giant Leap Technologies har i flere år hatt et prioritert fokus på bærekraft og menneskerettigheter. I mars 2026 publiserte Visma sin Sustainability Report for 2025, som kan leses i sin helhet [her](#).

Informasjonen i denne redegjørelsen bygger på utførte aktsomhetsvurderinger i tråd med åpenhetsloven, samt vurderinger gjort i forbindelse med Vismas Sustainability Report.

Overfor sine leverandører og forretningspartnere stiller Giant Leap Technologies krav i tråd med Vismas Supplier Code of Conduct, som setter forventninger til etisk atferd, arbeidsforhold og respekt for menneskerettigheter i leverandørkjeden.

Før en avtale inngås, må leverandøren akseptere Vismas Supplier Code of Conduct. Alternativt kan leverandøren fremlegge sine egne etiske retningslinjer for en vurdering av om disse dekker de samme områdene som Vismas. Dette er forankret i Vismas Vendor Management Framework, som skisserer retningslinjer for leverandørhåndtering og -vurdering (se pkt. 4.3)

### 4. Giant Leap Technologies arbeid med aktsomhetsvurderinger

## 4.1. Metode og oppsummering

Giant Leap Technologies gjennomfører aktsomhetsvurderinger i tråd med OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper og FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter (UNGP), jf. åpenhetsloven § 4. Aktsomhetsvurderingene er risikobaserte og gjennomføres regelmessig, tilpasset selskapets størrelse, art og kontekst.

Vurderingene omfatter selskapets egen virksomhet, leverandørkjede og forretningspartnere, og tar sikte på å kartlegge faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold som selskapet har forårsaket, bidratt til, eller er direkte knyttet til gjennom sine forretningsforbindelser. Prioritering av risikoer skjer ut fra alvorlighetsgrad og sannsynlighet, og tar også hensyn til funn gjort i dobbel vesentlighetsanalysen som gjøres i forbindelse med bærekraftsrapportering.

I Vismas [Sustainability Report](#) er følgende områder listet opp som vesentlige for Visma:

- Klimatiltak og effektiv energistyring
- Gode arbeidsforhold, likebehandling og like muligheter for alle ansatte
- Sikkerhet og personvern
- Forretningsetikk og antikorrupsjon
- Varslervern
- Ansvarlig bruk av AI

Ovennevnte prioriteringer er basert på Vismas siste vesentlighetsanalyse som identifiserte de viktigste fokusområdene innen bærekraft. Denne ble utført av Group Sustainability med bidrag fra nøkkelressurser på tvers av ulike avdelinger i Visma-konsernet, noe som har gitt oss en grundig forståelse av hva som anses som de mest relevante bærekraftstemaene for Visma. Temaene ble diskutert med representanter fra flere interessentgrupper, inkludert Group Management og våre eiere.

Temaene er hensyntatt i kartleggingsprosessen. Mer informasjon om Vismas prioriteringer i bærekraftsarbeidet og de ulike fokusområdene nevnt over finnes i Vismas Sustainability Report.

## 4.2. Egen virksomhet: Kartlagte risikoer og tiltak

Generelt vurderes det å være lav risiko for negative konsekvenser på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold for våre egne ansatte. Dette skyldes at vi i stor grad opererer i land med sterkt rettsvern for arbeidstakere, og i en bransje som tradisjonelt har lav iboende risiko på dette området. Visma har i tillegg et sett med felles policyer og retningslinjer knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, som setter minimumsstandarder for alle selskaper i konsernet, samt en varslingskanal som er tilgjengelig for alle ansatte (se pkt. 5). Alle Visma-selskaper er også pålagt å ha en forebyggingpolicy for arbeidsulykker med spesifikke rapporteringsrutiner.

Vismas felles retningslinjer skal sikre at alle selskaper oppfyller minimumsstandarder i tråd med gjeldende lokal lovgivning på sentrale områder knyttet til grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Dette omfatter blant annet krav til skriftlige arbeidsavtaler, rettferdig og ikke-diskriminerende rekruttering, rettferdig lønn i tråd med lokale og internasjonale regler, regulering av arbeidstid, medarbeiderutvikling med like muligheter for alle, nulltoleranse for trakassering og diskriminering, samt helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen. Utover minimumskravene står det enkelte selskap fritt til å tilpasse implementeringen til lokale forhold og behov.

Hvert datterselskap har en egen HR-kontakt med ansvar for å koordinere HR-arbeidet lokalt og implementere konsernets policyer, retningslinjer og initiativer.

For ansatte i land som er eksponert for større risiko (basert på landsspesifikke risikovurderinger)<sup>1</sup>, vurderes det om det skal gjøres ytterligere tiltak dersom gjeldende tiltak anses utilstrekkelige.

### *Internt arbeid rettet mot likestilling, mangfold, diskriminering*

Visma har en Diversity & Inclusion-strategi som tydeliggjør konsernets standpunkt og anbefalinger i dette arbeidet. «Inclusive» er en av konsernets kjerneverdier, og Code of Conduct presiserer forventet atferd hos alle ansatte.

Det kontinuerlige arbeidet med likestilling, mangfold og ikke-diskriminering skjer lokalt i de ulike selskapene i Visma. Det er opp til hvert selskap å ta i bruk strategien som et supplement til eget arbeid med mangfold og inkludering.

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

Alle nye ledere i Visma inviteres til et onboarding-program hvor inkluderende lederskap er et av flere viktige temaer.

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

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

---

<sup>1</sup> International Trade Union Confederation. (2025). ITUC Global Rights Index 2025 (<https://www.ituc-csi.org/>), Walk Free. (2023) The Global Slavery Index 2023. Minderoo Foundation (<https://www.walkfree.org/global-slavery-index/>), Transparency International (2026). Corruption Perceptions Index 2025. <https://www.transparency.org/en/cpi/2025>

Visma har nulltoleranse for diskriminering, trakassering og mobbing. De ansatte oppfordres til å si ifra om de selv opplever eller er vitne til slik behandling, enten ved å kontakte nærmeste leder, verneombud, administrerende direktør, HR eller melde ifra anonymt gjennom vår varslingskanal som nevnt under pkt. 5 ([Visma Whistleblowing Channel](#)).

### *Opplæring av ansatte*

Visma benytter også e-læringskurs for å lære opp sine ansatte i ulike type situasjoner hvor ansatte potensielt kan bryte grunnleggende menneskerettigheter. Alle nyansatte i Visma må gjennomføre et kurs i Code of Conduct ved oppstart. Visma har to årlige kurs som er obligatoriske for alle ansatte, innenfor anti-korrupsjon og personvern. Tilbakemeldinger på kursinnhold følges opp med den enkelte og innspill til endringer vurderes. Kursene oppdateres i tråd med gjeldende praksis og innspill fra ansatte. Statistikk for årlige kurs tilgjengelig gjøres i Vismas årsrapport, i tillegg til å bli vurdert i relevante interne fora.

### *Ansvarlig bruk av AI*

I lys av Vismas kjernevirksomhet og den teknologiske utviklingen har Visma utviklet et sett med retningslinjer som gjelder for alle ansatte i konsernet, og som suppleres med rollespesifikke retningslinjer for utvalgte avdelinger. Maler og annet materiale som skal tilrettelegge for ansvarlig bruk av AI er gjort tilgjengelige for selskapene. Denne oppdateres løpende i samsvar med utviklingen i teknologi, regelverk og praksis.

Formålet er å sikre at ansatte kan ta i bruk AI på en ansvarlig, sikker og etisk forsvarlig måte, i tråd med Vismas Code of Conduct og gjeldende regelverk, herunder personvernregelverk, EU AI Act og lokal arbeidsmiljølovgivning. Retningslinjene skal særlig verne ansattes grunnleggende rettigheter til privatliv, verdighet og ikke-diskriminering, og oppstiller blant annet forbud mot bruk av AI til overvåking eller profilering av ansatte, og mot å la AI ta beslutninger i personalsaker uten reell menneskelig vurdering.

### *Sikkerhet og personvern*

Informasjonssikkerhet og personvern er sentrale prioriteringer for Visma, gitt risikobildet knyttet til det å utvikle og levere programvare. For å redusere disse risikoene, og for å beskytte dataene til ansatte, kunder og øvrige interessenter, har konsernet et felles, overordnet informasjonssikkerhetsprogram. På konsernnivå er det også utarbeidet standardiserte retningslinjer og maler for å legge til rette for best mulig etterlevelse av aktuelt regelverk på tvers av selskapene.

Hvert selskap har en egen sikkerhetskontakt og en Data Protection Manager (DPM). Disse bidrar til å sikre at både lokal personvernlovgivning (inkludert GDPR) og Vismas interne retningslinjer overholdes. For å sikre at kulturen opprettholdes, gjennomfører alle ansatte obligatorisk, årlig kurs i sikkerhet og personvern. I tillegg følges selskapenes etterlevelse systematisk opp gjennom interne egenrelevninger (Compliance Self Assessments) på både selskaps- og produktnivå.

## *Anti-korrupsjon*

Som del av det årlige antikorrupsjonsarbeidet i Visma må hvert selskap gjennomføre en vurdering av lokale korrupsjonsrisikoer. I 2025 vurderte konsernet gaver, bevertning og representasjon, samt påvirkningshandel, som potensielle risikofaktorer. Selskapene presenterer deretter funnene for sitt styre, og foreslår passende tiltak. I tillegg må alle ansatte gjennomføre et årlig antikorrupsjonskurs.

## *Medarbeiderundersøkelser*

Visma benytter plattformen Peakon til å gjennomføre anonyme medarbeiderundersøkelser jevnlig. Dette gir ledelsen sanntidsdata på engasjement, arbeidsbelastning og psykologisk trygghet. Gjennom undersøkelsene kan potensielle risikoer knyttet til helse, sikkerhet og arbeidsmiljø fanges opp, og ledere er pålagt å følge opp funnene med konkrete tiltak.

### **4.3. Leverandører og forretningspartnere: Kartlagte risikoer og tiltak**

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

1. Leverandører som Visma-konsernet, gjennom Group Procurement, inngår sentrale avtaler med og som alle Visma-selskaper kan benytte seg av (Group-avtaler)
2. Leverandører Giant Leap Technologies selv inngår med egne leverandører.

Vismas Vendor Management Framework oppstiller minimumsstandarder for selskapene å følge, men de står fritt til å velge sine nærmere metoder når det gjelder egne leverandører.

For Group-avtaler gjøres følgende:

## *Kontraktsystem og spørreskjemaer*

Visma benytter Complete Control som kontraktsystem, hvor alle leverandørkontrakter lastes opp for å gi løpende oversikt over gjeldende leverandører. Systemet har funksjonalitet for å sende ut spørreskjemaer til leverandører, som vi benytter til å gjennomføre en risikovurdering av dem. Sentrale temaer i denne vurderingen er menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold (under bærekraft), sikkerhet, personvern og AI. Dette hjelper oss med å identifisere og vurdere eventuelle risikoer før en avtale inngås.

Leverandøren følges deretter opp årlig. Spørsmålene som stilles til leverandøren oppdateres og justeres etter behov.

## *Supplier Code of Conduct*

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

Leverandøren er forventet å kartlegge sine forsyningskjeder for å vurdere geografiske og produktrelaterte risikoer, herunder risiko knyttet til tvangsarbeid og moderne slaveri, barnarbeid, organisasjonsfrihet og retten til kollektive forhandlinger.

Giant Leap Technologies har forbeholdt seg retten til å revidere leverandører for å bekrefte at kravene i Supplier Code of Conduct overholdes. Dersom en leverandør ikke aksepterer Supplier Code of Conduct, gjennomføres ytterligere undersøkelser for å kartlegge om leverandøren likevel har prosesser som i det vesentlige tilsvarer forpliktelsene.

## *Landspesifikk risiko*

I tillegg til grunnleggende spørsmål knyttet til åpenhetsloven, kartlegges det hvor leverandører og partnere holder til. Det holdes deretter opp mot oversikter over konkrete risikoer i ulike land (*Global Rights Index*<sup>2</sup>, *Global Slavery Index*<sup>3</sup>, *Corruption Perceptions Index*<sup>4</sup>). Dette gjør det mulig å følge opp leverandører og partnere i land med høyere risiko for negative konsekvenser for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

## *Ytterligere undersøkelser*

Dersom vår innledende kartlegging avdekker særlig risiko, eller andre omstendigheter tilsier behov for en dypere gjennomgang, iverksetter vi forsterkede undersøkelser av leverandører og partnere. Slike utvidede vurderinger kan blant annet utløses av negativ medieomtale, eller av bekymringsfull omtale fra andre aktører knyttet til temaer under åpenhetsloven. I disse tilfellene etablerer vi en direkte dialog med den aktuelle leverandøren for å kartlegge de faktiske forholdene og vurdere risikoen nærmere. Dette gir oss grunnlag for å vurdere videre samarbeid og tiltak.

## *Klimaavtrykk og bærekraft*

Som nærmere beskrevet i Vismas [Sustainability Report](#) jobber Giant Leap Technologies med å redusere sitt eget klimaavtrykk, både innad i virksomheten og hos leverandører og partnere. Giant Leap Technologies registrerer løpende utslipp som følger av selskapets

---

<sup>2</sup> International Trade Union Confederation. (2025). ITUC Global Rights Index 2025. <https://www.ituc-csi.org/>

<sup>3</sup> Walk Free. (2023). The Global Slavery Index 2023. Minderoo Foundation. <https://www.walkfree.org/global-slavery-index/>

<sup>4</sup> Transparency International. (2026). Corruption Perceptions Index 2025. <https://www.transparency.org/en/cpi/2025>

egen og leverandørers virksomhet og rapporterer årlig på dette. Videre jobbes det aktivt med å identifisere og implementere tiltak som reduserer klimagassutslipp.

For å sikre et effektivt bærekraftsarbeid, både lokalt i det enkelte selskap og i konsernet som helhet, har Visma etablert en egen bærekraftsmodell som Giant Leap Technologies følger. Giant Leap Technologies har sin egen bærekraftskoordinator som fungerer som lokale kontaktpunkter for bærekraftsspørsmål.

SmartTrackers er en bærekraftsplattform Giant Leap Technologies benytter for å samle og analysere bærekraftsdata i organisasjonen. Dataene som samles inn omfatter blant annet energibruk på kontoret, varme og avfall, forretnings- og bilreiser, antikorrupsjonsrisikoer, samt tilhørende utslipp. Informasjonen innhentes på årlig basis. Disse brukes i arbeidet med å nå klimamål i tråd med Parisavtalen.

Med grunnlag i prosessene nevnt ovenfor kartlegges potensielle risikoer hos leverandører og partnere, og brukes videre for å vurdere og fastslå eventuelle passende tiltak.

## 5. **Varslingskanal (Visma Whistleblowing Channel)**

Visma har en egen varslingskanal ([Visma Whistleblowing Channel](#)) som leveres av Whistlelink, der både ansatte, tidligere ansatte, kunder, leverandører og andre kan varsle om kritikkverdige forhold i Visma og om eventuelle brudd på Vismas forpliktelser til å overholde menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Gjennom kanalen kan man varsle om mistanke om brudd på lov eller Vismas retningslinjer.

Varsling kan skje anonymt, og varslere er beskyttet mot enhver form for gjengjeldelse. Saker håndteres av dedikerte saksbehandlere etter en forutgående habilitetsvurdering, slik at personer som selv er involvert i saken ikke deltar i behandlingen. Ordningen er etablert i tråd med EUs varslingsdirektiv (2019/1937) og lokal arbeidsmiljølovgivning.

Nærmere informasjon om saksbehandlingen finnes [her](#).

## 6. **Faktiske negative konsekvenser og vesentlig risiko**

I tråd med åpenhetsloven har Visma kartlagt og vurdert faktisk og potensiell negativ påvirkning på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold knyttet til egen virksomhet og leverandørkjede/forretningspartnere. Det er ikke avdekket faktiske negative konsekvenser eller vesentlig risiko for grunnleggende menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold i egen virksomhet eller leverandørkjeden.

I kartleggingsprosessen har det vært sentralt å se på hvilke deler av Vismas virksomhet som representerer størst risiko. Visma har derfor laget en oversikt over landene Visma opererer i og har leverandører i, samt konkrete risikoer knyttet til disse med utgangspunkt i globale indekser. Basert på denne oversikten og øvrige relevante risikofaktorer har Visma kartlagt potensielle risikoer internt og i leverandørkjeden.

Generelt vurderes det å være lav risiko for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold for ansatte i Visma. Vismas kjernevirksomhet er å utvikle og levere skybasert programvare (SaaS). På bakgrunn av dette vurderer vi risikoen for brudd på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold som lav i vår kjernevirksomhet. Vi sikrer anstendige arbeidsforhold for alle våre ansatte gjennom felles globale retningslinjer som gjelder for hele konsernet, uavhengig av geografisk lokasjon.

For leverandørkjeden gjennomfører Visma løpende aktsomhetsvurderinger gjennom etablerte rutiner og prosedyrer for risikovurdering. Risikovurderinger gjennomføres både før avtaleinngåelse og jevnlig gjennom avtaleforholdet. Ved identifisert risiko vurderer vi behovet for egnede tiltak for å forebygge eller begrense negative konsekvenser.

Basert på arten av Vismas virksomhet som programvareleverandør, vurderer vi risikoen for menneskerettighetsbrudd i vår verdikjede å være relativt lav, og Visma har ikke identifisert noen faktiske negative konsekvenser eller vesentlig risiko for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i vår kartlegging. Nærmere om grunnlaget for denne vurderingen finnes i vår [Sustainability Report](#).

## 7. Konklusjon

Visma og Giant Leap Technologies har ikke avdekket noen faktiske negative konsekvenser eller vesentlig risiko for negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Det er derfor ikke iverksatt særskilte tiltak for å stanse faktiske negative konsekvenser, eller begrense vesentlig risiko utover de gjeldende rutinene og tiltakene som inngår i vårt ordinære arbeid med, og etterlevelse av, åpenhetsloven. Disse vurderes som forholdsmessige sett opp mot konsernets virksomhet og risikoeksponering. Et utvalg av disse er fremhevet under pkt. 4.

Vi jobber kontinuerlig med å styrke og forbedre de interne prosessene for risikovurderinger av egen virksomhet, og av potensielle leverandører/forretningspartnere både før kontraktsinngåelse og underveis i kontraktsforholdet. Omfanget og frekvensen av risikovurderingene tilpasses det konkrete risikobildet.

Det bemerkes at vi verken produserer eller selger produkter eller tjenester i markeder som er underlagt statlig overvåking, blokkering, innholdsfiltrering eller sensur. Vi er likevel oppmerksom på at programvareleverandører generelt kan eksponeres for menneskerettighetsrisiko knyttet til hvordan produkter brukes, og vurderer fortløpende om endringer i virksomheten eller markedet utløser behov for ytterligere tiltak.

Visma og Giant Leap Technologies vil fortsette å jobbe aktivt for å sikre grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, og løpende vurdere behovet for ytterligere tiltak dersom risikobildet endrer seg.