



Årsregnskap for regnskapsåret 2022

Organisasjonsnr: 984 842 252
Navn/foretaksnavn: VISMA AMILI AS
Forretningsadresse: Karenslyst allé 56
0277 OSLO

Brønnøysundregistrene
07.06.2024

Brønnøysundregistrene

Postadresse: 8910 Brønnøysund

Telefoner: Opplysningstelefonen 75 00 75 00 Telefaks 75 00 75 05

E-post: firmapost@brreg.no Internett: www.brreg.no

Organisasjonsnummer: 974 760 673



Brønnøysundregistrene – Regnskapsregisteret

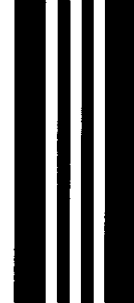
2022 200026

VEDLEGG TIL ÅRSREGNSKAP

2022



VISMA FINANCIAL SOLUTIONS AS Postboks 204 1541 VESTBY	Organisasjonsnr.	AS
	984 842 252	



Registrerte opplysninger per 13.03.2023		Eventuelle endringer dette regnskapsåret	
Startdato	Avslutningsdato	Startdato	Avslutningsdato
01.01.2022	31.12.2022		
Konsernforhold Foreninger som følger regler for frivillig virksomhet, kan ikke være morselskap	Morselskap JA	Endret konsernforhold <input type="checkbox"/> Morselskap <input type="checkbox"/> Ikke morselskap	

Kun for aksjeselskap som har meldt fravalg av revisjon

Selskapet har besluttet at årsregnskapet ikke skal revideres Ja

Årsregnskapet er utarbeidet av ekstern autorisert regnskapsfører Ja

Ekstern autorisert regnskapsfører har i løpet av regnskapsåret bistått ved den løpende regnskapsføringen eller utført andre tjenester for selskapet enn å utarbeide årsregnskapet Ja

Årsregnskapet er satt opp etter reglene for frivillig virksomhet Avkrysning er kun aktuelt for foreninger (FLI) som er registrert i Frivillighetsregisteret

Hvis enheten ikke følger norsk regnskapslov eller frivillighetsregisterloven, kryss av IFRS selskap IFRS konsern

Hvis enheten velger å avvike fra regnskapsloven § 6-1, kryss av Funksjon selskap Funksjon konsern

Følges regnskapsreglene for små foretak? Ja Nei

Jeg bekrefter at vedlagte årsregnskap er fastsatt av kompetent organ den _____ Dato

Sted/dato, Underskrift av representant for enheten

Bare til bruk for Regnskapsregisteret

G NYVE Admr Kregn Ja Nei Aktiv. regn

M Rets Ant.s

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ov.b	årsb	res	bal	e.bal	gj.bal	rev	i-rev	k-res	k-bal	k-n	k-rev	i-k-rev	n	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
k-regn	kto	d.k	ik-fv	konsf	ifrs	fr-rev					funk	u.off	brev	

BR-1001-11



Brønnøysundregistrene

ÅRSREGNSKAP FOR REGNSKAPSÅRET 2022 - GENERELL INFORMASJON

Journalnummer: 2023 320853

Enheten

Organisasjonsnummer: 984 842 252
Organisasjonsform: Aksjeselskap
Foretaksnavn: VISMA FINANCIAL SOLUTIONS AS
Forretningsadresse: Karenslyst allé 56
0277 OSLO

Regnskapsår

Årsregnskapets periode: 01.01.2022 - 31.12.2022

Konsern

Morselskap i konsern: Ja
Konsernregnskap lagt ved: Nei

Regnskapsregler

Regler for små foretak benyttet: Nei
Benyttet ved utarbeidelsen av
Årsregnskapet til selskapet: Regnskapslovens alminnelige regler

Årsregnskapet fastsatt av kompetent organ

Bekreftet av representant for selskapet: Liv-Kari Kroken
Dato for fastsettelse av årsregnskapet: 02.03.2023

Revisjon

Årsregnskapet er utarbeidet av ekstern
autorisert regnskapsfører: Ja
Ekstern autorisert regnskapsfører har i
løpet av regnskapsåret bistått ved den
løpende regnskapsføringen eller utført
andre tjenester for selskapet enn å
utarbeide årsregnskapet: Ja

Grunnlag for avgivelse

År 2022: Årsregnskap er elektronisk innlevert.
År 2021: Tall er hentet fra elektronisk innlevert årsregnskap fra 2022.

Det er ikke krav til at årsregnskapet m.v. som sendes til Regnskapsregisteret er undertegnet. Kontrollen på at dette er utført ligger hos revisor/enhetens øverste organ. Sikkerheten ivaretas ved at innsender har rolle/rettighet for innsending av årsregnskapet via Altinn, og ved at det bekreftes at årsregnskapet er fastsatt av kompetent organ.

Brønnøysundregistrene, 09.03.2023

Brønnøysundregistrene
Postadresse: Postboks 900, 8910 Brønnøysund
Telefon: 75 00 75 00
E-post: firmapost@brreg.no Internett: www.brreg.no
Organisasjonsnummer: 974 760 673



Organisasjonsnr: 984 842 252
VISMA FINANCIAL SOLUTIONS AS

RESULTATREGNSKAP

Beløp i: NOK	Note	2022	2021
RESULTATREGNSKAP			
Inntekter			
Andre driftsinntekter	11	36 763 131	33 810 419
Inkassoinntekter	11	156 204 662	142 783 620
Sum inntekter		192 967 793	176 594 039
Kostnader			
Varekostnad		43 556 027	37 380 627
Lønnskostnad	6	87 142 020	77 745 511
Avskrivning på driftsmidler og immaterielle eiendeler	5		439 600
Annen driftskostnad	6	33 903 802	33 428 138
Sum kostnader		164 601 849	148 993 876
Driftsresultat		28 365 944	27 600 163
Finansinntekter og finanskostnader			
Annen renteinntekt		1 220 908	420 928
Annen finansinntekt	9	38 870	22 223
Sum finansinntekter		1 259 778	443 150
Annen rentekostnad		3 641	2 328
Annen finanskostnad	9	69 720	66 443
Sum finanskostnader		73 361	68 772
Netto finans		1 186 416	374 379
Ordinært resultat før skattekostnad			
Skattekostnad	3	29 552 360	27 974 541
Ordinært resultat etter skattekostnad		6 508 266	6 190 610
Årsresultat		23 044 094	21 783 931
Overføringer og disponeringer			
Konsernbidrag	8	23 442 135	21 424 115
Annen egenkapital	8	-398 041	359 816
Sum overføringer og disponeringer		23 044 094	21 783 931



Organisasjonsnr: 984 842 252
VISMA FINANCIAL SOLUTIONS AS

BALANSE

Beløp i: NOK	Note	2022	2021
BALANSE - EIENDELER			
Anleggsmidler			
Immaterielle eiendeler			
Utsatt skattefordel	3	735 764	632 146
Sum immaterielle eiendeler		735 764	632 146
Driftsløsøre, inventar, verktøy, kontormaskiner, ol.			
Finansielle anleggsmidler			
Investering i datterselskap	10	110 000	110 000
Sum finansielle anleggsmidler		110 000	110 000
Sum anleggsmidler		845 764	742 146
Omløpsmidler			
Varer			
Fordringer			
Kundefordringer	2, 15	10 665 343	9 956 830
Andre fordringer	1, 12	2 653 738	3 028 230
Opptjente ikke fakturerte inkassoinntekter	2	8 995 000	9 607 600
Sum fordringer		22 314 081	22 592 660
Bankinnskudd, kontanter og lignende			
Bankinnskudd, kontanter og lignende	4, 16	69 836 430	65 142 224
Sum bankinnskudd, kontanter og lignende		69 836 430	65 142 224
Sum omløpsmidler		92 150 512	87 734 885
SUM EIENDELER		92 996 276	88 477 031
BALANSE - EGENKAPITAL OG GJELD			
Egenkapital			
Innskutt egenkapital			
Aksjekapital (28 350 aksjer à kr 10,00)	7, 8	283 500	283 500
Overkurs	8	13 764 210	13 764 210
Sum innskutt egenkapital		14 047 710	14 047 710
Opptjent egenkapital			



Annen egenkapital	8	21 310 681	21 708 722
Sum opptjent egenkapital		21 310 681	21 708 722
Sum egenkapital		35 358 391	35 756 432
Sum langsiktig gjeld		0	0
Kortsiktig gjeld			
Leverandørgjeld		4 355 121	3 489 847
Skyldige offentlige avgifter		11 269 921	10 957 975
Kortsiktig konserngjeld	13	30 054 019	27 466 814
Annen kortsiktig gjeld		11 958 824	10 805 963
Sum kortsiktig gjeld		57 637 885	52 720 599
Sum gjeld		57 637 885	52 720 599
SUM EGENKAPITAL OG GJELD		92 996 276	88 477 031



VISMA FINANCIAL SOLUTIONS AS

NOTER TIL REGNSKAPET 2022

NOTE 1: REGNSKAPSPRINSIPPER

Generelt

Årsregnskapet er satt opp i samsvar med regnskapslovens bestemmelser og god regnskapsskikk og forskrift om årsregnskap m.v. for inkassovirksomhet.

Følgende regnskapsprinsipper er anvendt.:

Klassifisering

Eiendeler bestemt til varig eie eller bruk er klassifisert som anleggsmidler. Andre eiendeler er klassifisert som omløpsmidler. Fordringer som skal tilbakebetales innen et år fra etableringstidspunktet, er uansett klassifisert som omløpsmidler. Ved klassifisering av kortsiktig gjeld er analoge kriterier lagt til grunn.

Varige driftsmidler/Goodwill

Varige driftsmidler er vurdert til historisk kostpris etter fradrag for avskrivninger. Avskrivningene er beregnet på grunnlag av kostpris og fordelt lineært over antatt økonomisk levetid.

Fordringer

Kundefordringer er oppført til laveste verdi.

Opptjente, ikke fakturerte inkassoinntekter er beregnet iht. Forskrift om årsregnskap m.m. for inkassovirksomhet fastsatt 28.05.1999. Vurderingen av inkassosaker under utførelse pr 31.12. er basert på forventet løsning- og fullføringsgrad

Andre fordringer er oppført til pålydende.

Inntekter

Selskapets inntekter består av salg av inkassotjenester og fordringsadministrasjon.

Inkassoinntektene resultatføres iht. kontantprinsippet og består av salærer, provisjon hovedstol og renter.

Inkassoinntektene korrigeres for endring i opptjente, ikke fakturerte inkassoinntekter.

Inntektene ved fordringsadministrasjon resultatføres i hht opptjeningsprinsippet når tjenesten er utført.

Skatter

Skattekostnaden i resultatregnskapet omfatter både periodens betalbare skatter og endring i utsatt skatt. Utsatt skatt er beregnet med 22 % på grunnlag av de midlertidige forskjellene som eksisterer mellom regnskapsmessige og skattemessige verdier, samt ligningsmessig underskudd til fremføring ved utgangen av regnskapsåret. Skatteøkende og skattereduserende mildertidige forskjeller som reverserer eller kan reverseres i samme periode er utlignet og nettoført.

Konsernregnskap

Visma Financial Solutions AS med datterselskap er et underkonsern av Visma AS og inngår i konsernregnskapet til mor.

Unntaksreglene i regnskapslovens §3-7 første ledd er dermed lagt til grunn for at det ikke utarbeides eget konsernregnskap for Visma Financial Solutions AS.

NOTE 2: FORDRINGER

Kundefordringene er vurdert til pålydende, med fradrag for antatt tap på krav kr. 300.000,-.

Opptjente, ikke fakturerte inkassoinntekter er beregnet iht. Forskrift om årsregnskap for inkassovirksomhet fastsatt 28.05.1999. Inkassosaker under utførelse vurderes i samsvar med løpende avregningsmetode, uten fortjeneste. Beregningen er foretatt ut fra direkte produksjonskostnader for saker under arbeid pr 31.12.22., justert for fullføringsgrad og erfaringsmessig løsningsgrad.

Disse er i regnskapet verdsatt til kr. 8.995.000,-.



VISMA FINANCIAL SOLUTIONS AS

NOTER TIL REGNSKAPET 2022

NOTE 3: SKATTER

Spesifikasjon av midlertidige forskjeller

	31.12.2022	01.01.2022	Endring
Driftsmidler	-2 242 839	-2 851 357	-608 518
Kundefordringer	10 910	-22 031	-32 941
Annet	-1 112 450	0	1 112 450
Netto midlertidige forskjeller	-3 344 379	-2 873 387	470 991

Det er beregnet utsatt skatt/skatt (fordel) av midlertidige forskjeller knyttet til:

Kundefordringer:	10 910
Driftsmidler	-2 242 839
Annet	-1 112 450
Sum	-3 344 379
Utsatt skattefordel	-735 764
Anvendt skattesats	22 %
Resultat før skattekostnad	29 552 360
Permanente forskjeller	30 668
Endring i midlertidige forskjeller:	470 991
Årets skattegrunnlag:	30 054 019
Årets betalbare skatt	6 611 884

Skattekostnaden i regnskapet består av følgende poster:

Årets betalbare skatt	6 611 884
Endring utsatt skatt	-103 618
Årets skattekostnad	6 508 266

Betalbar skatt i balansen

Betalbar skatt	6 611 884
Skatt av avgitt konsernbidrag	-6 611 884
Skyldig betalbar skatt	0

Forklaring til hvorfor årets skattekostnad ikke utgjør 22 % av resultat før skatt

22 % av resultat før skatt	6 501 519
Permanente forskjeller (22 %)*	6 747
Annet	103 618
Beregnet skattekostnad	6 611 884
Effektiv skattesats **)	22,37 %

NOTE 4: BANK

Av totale bankinnskudd er kr. 3.312.267,- bundne skattetrekksmidler.



VISMA FINANCIAL SOLUTIONS AS

NOTER TIL REGNSKAPET 2022

NOTE 5: DRIFTSMIDLER

	<u>Datautstyr/programvare</u>	<u>Inventar</u>	<u>Sum</u>
Anskaffelseskost 01.01.	29 844 636	17 751 256	47 595 892
Tilgang i året	0	0	0
Avgang i året	0	0	0
Anskaffelseskost 31.12.	29 844 636	17 751 256	47 595 892
Akkumulerte avskrivninger pr. 31.12.	29 844 636	17 751 256	47 595 892
Bokført verdi pr. 31.12.	0	0	0
Årets ordinære avskrivninger	0	0	0
Avskrivningsats	20/30 %	20 %	

NOTE 6: ANSATTE, GODTGJØRELSE, LÅN ANSATTE MV.

Lønnskostnader består av følgende poster:

	2022	2021
Lønninger	72 249 298	62 264 313
Folketrygdavgift	10 905 935	10 131 931
Andre lønnskostnader	3 986 787	5 349 267
<u>Sum lønnskostnader</u>	<u>87 142 020</u>	<u>77 745 511</u>

Gjennomsnittlig antall årsverk: 110

Revisjonshonorar for løvbestermt revisjon utgjør kr. 381.963,- eks mva.
Honorar til revisor for attestasjoner og annet. Kr 70.000,-

Lønn til adm. dir. for 2022 kr. 2.069.918,-

Fri telefon for adm.dir. er innberettet med kr. 4.392,- og helseforsikring kr 8.772,-.

Det er inngått avtale med selskapets adm. dir om en bonusordning basert på oppnådd resultat.

Selskapet har inngått innskuddsbasert pensjonsordning for de ansatte. Ordningen tilfredstiller lovkravene.
Kostnadsført innskudd utgjorde kr. 4.382.372,- for 2022 og kr 3.571.647,- for 2021.

Note 7: ANTALL AKSJER, AKSJEEIERE

Selskapets aksjekapital består av 28.350 aksjer pålydende kr 10,- og eies av :

Visma Norge Holding AS

Alle aksjer gir like rettigheter.



VISMA FINANCIAL SOLUTIONS AS

NOTER TIL REGNSKAPET 2022

NOTE 8 EGENKAPITAL

	Aksjekap.	Overkurs	Annen egenkapital	Sum
Egenkapital pr. 01.01.	283 500	13 764 210	21 708 723	35 756 433
Avgitt konsernbidrag			-23 442 135	-23 442 135
Årets resultat			23 044 094	23 044 094
Egenkapital pr. 31.12.	283 500	13 764 210	21 310 682	35 358 391

Note 9: SAMMENDRATTE POSTER

Posten andre finansinntekter består av	2022	2021
Valutagevinst	38 870	22 222
Sum	38 870	22 222
Posten andre finanskostnader består av av:		
Valutatap	69 720	66 443
Sum	69 720	66 443

Note 10: DATTERSELSKAP, TILKNYTTET SELSKAP MV.

Investeringene er regnskapsført i selskapsregisteret etter kostmetoden. Selskapet har følgende eierandeler i datterselskap

Navn	Forr.kontor	Eierandel	Ek.	Res. 31.12.22	Bokført verdi
Kreditt Invest AS	Oslo	100 %	143 189	1 084 864	110 000

Mellomværende: kr 0,-.

Note 11: SALGSINTEKTER

Selskapets omsetning skjer i all hovedsak i Norge. Tjenester som omsettes er:

Inkassotjenester	156 204 662
Faktura/purrettjenester/andre driftsinntekter	36 763 131
Sum	192 967 793

NOTE 12 : ANDRE FORDRINGER

	31.12.2022	31.12.2021
Forskuddsbetalte kostnader	1 660 072	1 946 430
Byrås andel av innestående klientmidler	993 666	1 081 800
Sum	2 653 738	3 028 230
	31.12.2022	31.12.2021
Fordringer i konsern	0	0
Sum	0	0

Andel fordringer med forfall senere enn ett år etter balansedato er kr. 0,-.



VISMA FINANCIAL SOLUTIONS AS

NOTER TIL REGNSKAPET 2022

NOTE 13 : GJELD

	31.12.2022	31.12.2021
Skyldig konsernbidrag til Visma Norge Holding AS	30 054 019	27 466 814
Annen gjeld til Visma AS	0	0
Sum	<u>30 054 019</u>	<u>27 466 814</u>

Andel gjeld med forfall senere enn fem år etter balansedato er kr. 0,-.

Note 14 KONTANTSTRØMOPPSTILLING

Kontantstrømoppstillingen er utarbeidet etter den indirekte metoden. Kontanter og kontantekvivalenter består av bankinnskudd.

	2022	2021
Kontantstrøm fra operasjonelle aktiviteter		
Resultat før skattekostnad	29 552 360	27 974 541
Årets betalbare skatt	0	0
Ordinære avskrivninger	0	439 600
Endring i kundefordringer	-708 513	-3 203 404
Endring i leverandørgjeld	865 274	-522 948
Endring i andre tidsavgrensningsposter	<u>2 451 899</u>	<u>3 763 073</u>
Netto kontantstrøm fra operasjonelle aktiviteter	32 161 020	28 450 862
Kontantstrøm fra investeringsaktiviteter		
Innbetalinger ved salg av driftsmidler	0	0
Utbetalinger ved kjøp av varige driftsmidler	<u>0</u>	<u>0</u>
Netto kontantstrøm fra investeringsaktiviteter	0	0
Kontantstrøm fra finansieringsaktivitet		
Innbetaling ved opptak av ny kortsiktig gjeld	0	0
Utbetaling ved nedbetaling av kortsiktig gjeld	0	0
Utbetalinger ved nedbetaling av langsiktig gjeld	0	0
Utbetaling utbytte	0	0
Innbetaling av konsernbidrag	0	0
Utbetaling av konsernbidrag	<u>-27 466 814</u>	<u>-79 798 459</u>
Netto kontantstrøm fra finansieringsaktivitet	-27 466 814	-79 798 459
Netto endringer i kontanter og kontantekvivalenter	4 694 206	-51 347 597
Beholdning av kontanter og kontantekvivalenter pr. 01.01.22	65 142 224	116 489 821
Beholdning av kontanter og kontantekvivalenter pr. 31.12.22	<u>69 836 430</u>	<u>65 142 224</u>



VISMA FINANCIAL SOLUTIONS AS

NOTER TIL REGNSKAPET 2022

Note 15 PANT OG GARANTIER

Det er etablert pant i aksjer, driftsmidler og kundefordringer som sikkerhet for konsernets låneforpliktelser. Alle sikkerheter som er stilt er til enhver tid begrenset i henhold til lovgivning.

Note 16: KLIENTMIDLER

Klientmidler og tilhørende klientansvar for inkassovirksomhet er ført netto i balansen.

Innestående klientmidler i bank for vår inkassovirksomhet er som følger:	NOK
Bank klientansvar inkasso	4 185 000
Bank klientansvar gebyrutlegg	6 303 000
Sum innestående bank, klientmidler inkasso	10 488 000

Bokført klientansvar for inkassovirksomheten er NOK 9.495.000. Overdekningen består av åpne poster i bank per 31.12.22.

Innestående klientmidler i bank for vår fakturaservicevirksomhet er NOK 12.555.000,-. Bokførte klientansvar for fakturaservicevirksomheten er TNOK 12.555.000,-.



ÅRSRAPPORT 2022 VISMA FINANCIAL SOLUTIONS AS

Organisasjonsnummer 984842252

Styrets beretning

VIRKSOMHETENS ART OG LOKALISERING

Visma Financial Solutions AS er en ledende aktør innenfor fakturaadministrasjon og inkasso. Selskapet har utviklet et eget system for effektiv håndtering av store transaksjonsvolumer innenfor fakturering, kunderskontroll. Tjenestene omfatter fakturaproduksjon og utsendelse, betalingsoppfølging, rettslig inkasso, overvåking og rådgivning. Det største potensialet for fremtidig lønnsom og bærekraftig vekst finner vi blant bedrifter som allerede er kunder av Visma og utvalgte strategiske kunder.

Selskapets hovedkontor er lokalisert i Karenslyst Allè nr 56, Oslo med avdelingskontor i Skonnertveien 7, Ranheim i Trondheim Kommune.

Selskapet er et 100% eiet datterselskap av Visma Norge Holding AS.

FORTSATT DRIFT

I samsvar med regnskapslovens § 3-3 bekreftes det at forutsetningen om fortsatt drift er lagt til grunn ved utarbeidelsen av regnskapet. Til grunn for dette ligger en sunn finansiell stilling i 2022, med positivt resultat, en god resultatmargin og en positiv kontantstrøm fra selskapets drift.

FREMtidig UTVIKLING

Styret er optimistisk når det gjelder mulighetene for selskapets produkter og tjenester. Eierskapet gjør også at selskapet har et stort potensiale for kryssalg mot andre selskaper i Visma konsernet.

REDEGJØRELSE FOR ÅRSREGNSKAPET

Årsregnskapet er avgitt i samsvar med lov og forskrifter og gir et rettvise bilde av selskapets økonomiske stilling 31.12.2022. Resultat, kontantstrømmer og endring i egenkapitalen i regnskapsåret er i overensstemmelse med god regnskapsskikk og forskrift om årsregnskap m.v. for inkassovirksomhet.

Selskapets driftsinntekter var i 2022 på kr 193,0 mill mot kr 176,6 mill i 2021. Resultat før skatt ble i 2022 på kr 29,6 mill mot kr 28,0 mill i 2021.

Selskapets kortsiktige gjeld utgjorde per 31.12.2022 kr 57,6 mill, hvorav kr 30,1 mill er gjeld til Visma Norge Holding AS. Egenkapitalandel var ved årsslutt 2022 på 38,0%, mot 40,4% i 2021.

FINANSIELL RISIKO

Markedsrisiko

Selskapet har noen få kunder som faktureres i annen valuta; SEK, DKK og EUR, og valutakursendringer vil påvirke disse kundenes omsetningsverdi. Omsetning fakturert i utenlandsk valuta er relativt begrenset, og selskapet er derfor i beskjeden grad risikoeksponert mot valuta. Selskapet har ikke inngått terminkontrakter eller andre avtaler for å redusere selskapets valutarisiko og derigjennom den driftstilknyttede markedsrisikoen.

Selskapet inngår i Visma konsernets cashpool og er cashpositiv. Selskapet er derfor ikke direkte eksponert

Addo Sign identifikasjonsnummer: 87b0e9fa-28d2-4821-8f89-e20873004a06



ÅRSRAPPORT 2022 VISMA FINANCIAL SOLUTIONS AS

for endringer i rentenivået. Dette vil kunne endre seg om selskapet skulle bli cashnegativ og må låne i Vismakonsernets cashpool.

Kredittrisiko

Ved årsslutt 2022 hadde selskapet i balansen sum fordringer på kr 22,3 mill, mot kr 22,6 mill i 2021. Se note 2 og 12 i regnskap for flere detaljer.

Selskapet anser risikoen for tap på kundefordringer som lav, og er i hovedsak knyttet til markedsforhold som selskapet i begrenset grad kan påvirke. Det er ikke inngått avtaler om finansielle instrumenter eller gjennomført andre tiltak for å dempe eksponeringen mot kredittrisiko.

Likviditetsrisiko

Selskapet har gjennom sin eier god tilgang til likviditet, og selskapet vurderer sitt likviditetsbilde som godt. Selskapet ser det ikke som nødvendig å gjøre endringer i forfallstidspunkter for kundefordringer.

Ansvarsforsikring

I tråd med nytt krav i regnskapsloven § 3-3a opplyses om at det er tegnet forsikring for styrets medlemmer og daglig leder for deres mulige ansvar overfor tredje parter. Denne forsikringen er ment å forhindre at ansatte i Visma holdes personlig ansvarlig for beslutninger som virksomheten fatter. Forsikringen gjelder for alle vesentlige beslutninger som tas av ansatte på vegne av Visma.

ARBEIDSMILJØ OG PERSONALE

Det har i løpet av året ikke forekommet eller blitt rapportert alvorlige arbeidsuhell eller ulykker, som har resultert i store materielle skader eller personskader. Selskapet opererer dog i en bransje der risikoen for jobberelaterede arbeidsuhell og ulykker er relativt lav.

Sykefraværet var i 2022 på 5,7%, opp fra 4,0% i 2021.

Arbeidsmiljøet betraktes som godt på begge lokasjoner, og det iverksettes løpende tiltak for forbedringer. Selskapet er ellers representert i konsernets arbeidsmiljøutvalg (AMU) der hovedformålet er å ivareta et godt arbeidsmiljø for de ansatte.

Likestilling

Selskapet hadde ved årsslutt 124 ansatte, hvorav fordelingen er 64 kvinner og 60 menn. I selskapets ledergruppe er fordelingen 3 menn og 3 kvinner. Arbeidstidsordninger og andre betingelser er uavhengig av kjønn, men følger av de ulike stillingsbeskrivelsene og rollene som den enkelte ansatte er gitt.

Selskapet utfører periodiske gjennomganger av risiko for diskriminering eller andre hindre for likestilling. I forbindelse med selskapets årlige lønnsjusteringsprosess analyseres lønnsforhold fordelt etter kjønn og bruken av ufrivillig deltidsarbeid. Selskapet skal analysere årsakene til identifiserte risikoer og iverksette tiltak om nødvendig. Det ble ikke avdekket vesentlige risikoer i lønnskartleggingen i 2022.

Diskriminering

Diskrimineringslovens formål er å fremme likestilling, sikre like muligheter og rettigheter og å hindre diskriminering på grunn av etnisitet, nasjonal opprinnelse, hudfarge, språk, religion og livssyn. Selskapet har til enhver tid fokus på å etterleve lovens formål, og har heller ikke i løpet av 2022 opplevd situasjoner der dette kan trekkes under tvil.

Addo Sign identifikasjonsnummer: 87b0e9fa-28d2-4821-8f89-e20873004a06



ÅRSRAPPORT 2022 VISMA FINANCIAL SOLUTIONS AS

Redegjørelse om likestilling og ikke-diskriminering

I Visma har vi stor tro på at en mangfoldig arbeidsstyrke, i kombinasjon med en inkluderende kultur, vil gi en mer engasjerende arbeidsplass, samt gi bedre selskapsresultater og mer innovative løsninger. Derfor er inkludering en av våre kjerneverdier - *We are inclusive*. I Visma skal alle kjenne at de kan være seg selv fullt ut og er velkomne som de er.

Visma har løpende initiativer med fokus på mangfold og likestilling. Mer informasjon om dette finnes i Visma Group sin årsrapport.

Likestilling handler om kjønns mangfold, men også om å sikre at alle ansatte har like rettigheter og muligheter uavhengig av kjønn, funksjonsevne, seksuell orientering, alder, etnisitet og religion. For oss handler mangfold også om ferdigheter, egenskaper og erfaringer. I Visma Financial Solutions er vi opptatt av å vise respekt for enkeltmennesket og arbeide aktivt for et godt arbeidsmiljø preget av likeverd og mangfold.

Trygge og motiverte ansatte som opplever at de verdsettes for sitt bidrag gir de beste forutsetninger for høy medarbeider- og kundetilfredshet. Selskapet aksepterer ingen form for mobbing, trakassering eller diskriminering av egne ansatte eller andre som er tilknyttet virksomheten. Visma har opprettet en Whistleblowing Channel der ansatte kan melde fra om eventuelle brudd eller ved mistanke om brudd for å sikre at dette fanges opp, der de ikke kan gå direkte til nærmeste leder eller HR for å melde fra.

Inkluderings- og likestillingsarbeidet er forankret i Visma Financial Solutions sitt styre og ledergruppen er ansvarlig for gjennomføring av tiltak for å sikre måloppnåelse.

Del 1: Status for likestilling

Visma Financial Solutions har en kvinneandel på 52%. Kvinneandelen har de siste årene sunket noe. Årsaken til dette er styrking av vår teknologiske avdeling. Kvinner er høyt representert innenfor lederroller (50%), mellomlederroller (63%), fagspesialistroller (70%) og rådgivere (56%), men underrepresentert i faglederroller der det i dag bare er ansatt menn, samt fagroller (31%) .

Ved rekruttering er det få kvinner som søker på stillinger som systemutviklere, og en lavere andel mannlige søkere på rådgiverstillinger. Høsten 2022 gjennomførte selskapet et Employer Branding prosjekt hvor vi så spesielt på hvordan vi kan tiltrekke oss de rette kandidatene gjennom blant annet kjønnsnøytrale utlysningstekster. Vi har fokus på hvordan vi kan tiltrekke flere kvinner til utviklerroller, og flere menn til rådgiverroller.

Addo Sign identifikasjonsnummer: 87b0e9fa-28d2-4821-8f89-e20873004a06



ÅRSRAPPORT 2022 VISMA FINANCIAL SOLUTIONS AS

Kjønnsbalanse

		2022		2021		2020	
		(totalt antall)		(totalt antall)		(totalt antall)	
		Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Kjønnsbalanse	% av ansatte	52%	48%	58%	42%	56%	44%
Kjønnsbalanse i ledelsen	% av ansatte	50%	50%	43%	57%	38%	62%
Midlertidig ansatte	% av ansatte	2%	1%	0%	2%	0%	2%
Deltid	% av ansatte	6%	7%	8%	9%	8%	8%
Ufrivillig deltid	% av ansatte	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Foreldrepermisjon	Gj.snitt antall uker	51	16	52	15	21	6

Deltid

De som er ansatt i deltidsstillinger i vårt selskap er i hovedsak studenter som ønsker å jobbe deltid ved siden av studier. Øvrige som jobber deltid i Visma Financial Solutions har valgt redusert stilling av velferdsmessige årsaker. Ingen som ikke selv ønsker det, er så langt vi er kjent med, ansatte i deltidsstillinger.

Vi gjennomfører drøfting med tillitsvalgte minimum to ganger årlig for bruk av deltidsansettelser i selskapet og holder tillitsvalgte orientert ved eventuelle endringer.

Foreldrepermisjon

Kvinner tar i snitt lengre foreldrepermisjon enn menn, men det er like stor anledning og akseptert for menn å ta ut lengre foreldrepermisjon. Visma yter ved foreldrepermisjon, ordinær lønn, og feriepengene, i permisjonstiden for fast ansatte i 100% stilling. Øvrige ansatte goder opprettholdes også i permisjonstiden, med unntak av eventuelt gjeldende bonusordning. Når våre medarbeidere er ute i foreldrepermisjon legger vi til rette for å holde kontakten i perioden de er i permisjon i den grad arbeidstaker ønsker. De som ønsker blir invitert til møter, fellesmøter og sosiale samlinger og prioriterer selv det de ønsker å være med på.

Felles informasjonskanal

Vismas mangfold- og inkluderingsarbeid foregår både på gruppenivå og i hvert enkelt selskap. I Visma har vi et område på vårt intranett (Space) for "Diversity & Inclusion". Her deles kunnskap, informasjon og initiativer, som blant annet webinarer og Deep Dives. Alle våre ansatte er anbefalt å følge med på denne

Addo Sign identifikasjonsnummer: 87b0e9fa-28d2-4821-8f89-e20873004a06



ÅRSRAPPORT 2022 VISMA FINANCIAL SOLUTIONS AS

siden.

Faktisk tilstand for kjønnslikestilling^{III}

I Visma Financial Solutions mener vi det er avgjørende at vi har ansatte med ulik alder, bakgrunn, erfaring og ferdigheter. Med variasjon skaper vi innovasjon - og innovasjon er viktig for å sikre utvikling og en fremtidsrettet drift.

For noen stillinger, spesielt i leder- og rådgiverstillinger, er det krav om flytende norskkunnskaper. Årsaken til dette er at lovverket er på norsk, samt krav til høy grad av presisjon i kommunikasjon med ansatte, kunder og sluttkunder. Krav til flytende muntlig og skriftlig norsk for flere roller kan derfor være til hinder for mangfold.

Engasjerte medarbeidere er Visma Financial Solutions mest betydningsfulle ressurs. Hver måned i 2022 sendte vi ut en **medarbeiderundersøkelse** via Peakon som tar pulsen på selskapet som helhet og per avdeling. I undersøkelsen har alle ansatte anledning til å gi skriftlig feedback. Disse tilbakemeldingene leses både av nærmeste leder, HR og Managing Director. Medarbeiderundersøkelsen er vårt viktigste verktøy for å måle hvordan våre ansatte evaluerer Visma Financial Solutions som arbeidsgiver. Individuelle svar er konfidensielle og all data behandles av vår eksterne leverandør.

Managing Director og HR Director jobber tett med øvrige ledere i ledergruppen for å forstå resultatene selskapet får, og for å sette inn tiltak ved behov. Resultatene diskuteres også i hver enkelt avdeling, - vi har alle et ansvar for å skape et best mulig arbeidsmiljø for alle.

Et av scorene vi får via Peakon er **Inclusion Index**. Dette er et score vi som selskap skal sikre at våre ledere og mellomledere har et forhold til for å kunne bidra til å løfte resultatet. Som bildet (under) viser - lå vårt score godt over benchmark på årets siste undersøkelse i desember 2022. Skalaen går fra -100 til +100.

I Inclusion Index scorerer våre ansatte følgende:

- Jeg er trygg på at jeg ikke kommer til å bli diskriminert i min organisasjon.
- I min organisasjon blir alle akseptert for hvem de er, uavhengig av bakgrunn.
- En mangfoldig arbeidsstyrke er en tydelig prioritet i min organisasjon (for eksempel med tanke på kjønn, etnisitet, funksjonsnedsettelse, sosio-økonomisk status).

Diversity and inclusion overview

2 months ago 2 months ago

eNPS score

74

12 above
Visma



Distribution:



Score over time

Expand

1 decrease since 27 Nov



Addo Sign identifikasjonsnummer: 87b0e9fa-28d2-4821-8f89-e20873004a06



ÅRSRAPPORT 2022 VISMA FINANCIAL SOLUTIONS AS

Andel kvinner og lønnsforskjeller

Lønn

Vismas lønnspolitikk skal bidra til at Visma rekrutterer, motiverer, utvikler og beholder dyktige medarbeidere.

I Trondheim har vi en tariffavtale mellom Virke/YS og Finansforbundet og vi forholder oss til det som forhandles innenfor vårt tariffområde.

I rapporten under er kvinners andel av menns lønn oppgitt i prosent. Gruppeinndelingen er utarbeidet i samarbeid med de tillitsvalgte i 2021/2022. Et viktig utgangspunkt for inndeling i de ulike nivåene har vært at stillingene skal ha lik verdi, i tråd med BUFDIR's anbefalte metodikk. Inndelingen i de 7 nivåene gjenspeiler stillingens vektning etter kriteriene kompetanse, ansvar samt arbeidsforhold og anstrengelse.

Det har ikke vært behov for å gjøre justeringer i grupperinger fra forrige rapportering. Sammen med de tillitsvalgte har vi vurdert hvilke områder vi skal ha fokus på og hvordan vi skal jobbe mot en sterkere kultur rundt likestilling og mot diskriminering.

Beregningen viser totale lønnsbetingelser inkludert diverse tillegg, bonuser og overtid.

Vismas kompensasjonspolitik er basert på individuelt fastsatt lønn og lik lønn for likt arbeid, dvs. kvinner og menn i samme stillinger skal ha samme lønn dersom alle andre forhold er like. Gjennomsnittlig lønnsnivå påvirkes imidlertid av alder, ansiennitet, innsats, praksis, markedsverdi, spesialisering og utdanning, i tillegg til rammer og retningslinjer i tariffavtalen.

Bonus

Visma Financial Solutions AS har satt seg som mål å tilstrebe en tidsriktig bonusordning for sine ansatte så lenge økonomien i selskapet tilsier dette. Målsettingen med bonusordningen er å motivere til økt innsats hos alle for å nå selskapets mål.

Alle ansatte i organisasjonen er innlemmet i selskapets generelle bonusordning. Unntaket er ansatte med eksisterende avtaler om bonusordning. Det er ledere med personalansvar eller særlig fagansvar, i tillegg til salgssressurser som har egne bonusavtaler i selskapet.

Stillingstype	Kvinner (antall)	Menn (antall)	Andel kvinner	Kontante ytelser (forskjell i %)	Skattepliktige naturlytelser (forskjell i %)
Nivå/gruppe 1* <i>Managing Director</i>	1	-	100%	n/a	n/a
Nivå/gruppe 2* <i>Ledergruppe</i>	2	3	40%	n/a	n/a
Nivå/gruppe 3* <i>Fagleder</i>	-	6	0%	n/a	n/a
Nivå/gruppe 4* <i>Mellomleder</i>	5	3	63%	n/a	n/a

Addo Sign identifikasjonsnummer: 87b0e9fa-28d2-4821-8f89-e20873004a06



ÅRSRAPPORT 2022 VISMA FINANCIAL SOLUTIONS AS

Nivå/gruppe 5 Fagspesialist	14	6	70%	102.90%	104.50%
Nivå/gruppe 6 Fagrolle	5	11	31%	88.80%	96.00%
Nivå/gruppe 7 Rådgiver	38	30	56%	102.30%	109.30%

Tallene vises ikke da gruppen er under 5 personer

Resultat

Innenfor nivå 5 finner vi avdelingsledere og fagledere med særlig fagansvar. Her slår lønnsavviket ut i kvinnenes favør, og ligger 2,9% over menn. En av grunnene til avviket kan begrunnes i lang ansiennitet og erfaring.

Det største lønnsavviket i kvinners disfavør finner vi i gruppen fagroller (nivå 6). Kvinners kontante ytelser ligger 11,2% under menn. Årsaken til avviket ligger hovedsakelig at utviklerne våre befinner seg i denne gruppen, og de er i stor grad menn. Bransjemessig ligger utviklere høyere i lønn enn andre fagområder på grunn av stor etterspørsel etter kompetansen. Gapet er noe mindre knyttet til skattepliktige naturalytelser, der kvinner ligger 4% under menn.

På nivå 7 finner vi vår største stillingsgruppe, rådgivere. Disse representerer selskapets førstelinje og bistår kunder og slutt kunder på telefon, chat og e-post. Her slår lønnsavviket ut i kvinners favør, og ligger 2,3% over menn. Årsaken til dette er en overvekt av kvinner med høy kompetanse og lang erfaring. Lønnsgapet mellom kvinner og menn er på 9,3% i menns disfavør i sum skattepliktige ytelser, og skyldes at kvinner har jobbet mer overtid.

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Mål

I Visma ønsker vi å være den mest inspirerende og engasjerende arbeidsplassen. Vårt hovedfokus er å levere verdiskapende løsninger for våre kunder. Vi er avhengige av å ha mangfold i team, bestående av ansatte med ulik kompetanse, ferdigheter, bakgrunn, egenskaper og erfaring. For å dra full nytte av våre forskjellige perspektiver, jobber vi kontinuerlig for å sikre en kultur som er inkluderende, der hver enkelt er komfortabel med å utfordre det eksisterende. Det skal være lov å ytre egne meninger, og man skal oppleve respekt for ulikhet.

Uten mangfold, kan vi risikere å miste en stor talentpool, og vi vil heller ikke kunne levere de beste produktene til våre kunder og møte deres ulike behov. Mangfold og inkludering er viktig i alle deler av vår organisasjon og vi har et sterkt fokus på dette i vår [Code of Conduct](#), [Sustainability Policy](#) og våre mål og nøkkelresultater (OKR).

Like muligheter er sterkt knyttet til en av våre kjerneverdier "Inkluderende". Mens man erkjenner at mangfold dekker et bredt spekter av områder, representerer teknologiindustrien i dag en gruppe med betydelig kjønnsforskjell. Å oppnå kjønnsbalanse er fortsatt et viktig satsingsområde for oss.

I rekrutteringsprosesser søker Visma kandidater med forskjellig bakgrunn og kvalifikasjoner, og bruker flere

Addo Sign identifikasjonsnummer: 87b0e9fa-28d2-4821-8f89-e20873004a06



ÅRSRAPPORT 2022 VISMA FINANCIAL SOLUTIONS AS

objektive kriterier for å finne den best egnede for hver stilling. For eksempel fremmer bruk av strukturerte intervjuer, case, evne- og ferdighetstester, like muligheter uavhengig av kjønn, nasjonalitet eller bakgrunn. I tillegg til er det alltid minimum to personer som vurderer kandidatene i intervju- og case-sammenheng. Visma Financial Solutions AS benytter moderat kvotering dersom vi har to potensielle like kvalifiserte kandidater for å forbedre kjønnsbalansen.

Hvordan vi har jobbet for å sikre likestilling og hindre diskriminering er ytterligere beskrevet i Visma Group sin årsrapport.

Objective Key Results

I Visma Financial Solutions jobber vi etter en **OKR-metodikk** (Objectives & Key Results) hvor vi setter mål for selskapet, for hvert enkelt team og for hver enkelt medarbeider. Mål for både utvikling og leveranse for hver enkelt medarbeider blir satt opp i en årlig utviklingssamtale (**My Development Plan**). For å sikre at hver enkelt medarbeider har rette prioriteringer og får den støtten de har behov for gjennomføres jevnlig **Check-ins** med leder og medarbeider. Leveransen evalueres i en **Development Review-samtale** i etterkant av årsslutt. I review-samtalen evaluerer hver enkelt leder sine medarbeidere i forhold til leveranse, måloppnåelse, oppfyllelse av våre verdier og utvikling.

Evalueringen som gjøres i Review benyttes som et av vurderingsparametrene i den årlige lønnsjusteringen. Dette gir Managing Director, Finance & Risk Management Director og HR Director en oversikt over evalueringene som er gjort totalt i selskapet. Disse vurderingene gir grunnlag for den prosentvise justeringen vi som selskap har mulighet til å gi innenfor de rammene som er gitt. Managing Director og HR Director er i tett dialog tillitsvalgte, og med øvrige ledere for å sikre at vi gjennomfører en rettferdig lønnsjustering, som også hensyntar eventuelle ulikheter i for eksempel kjønn.

I Visma ønsker vi å legge til rette for at ansatte i ulike livsfaser skal trives og lykkes som arbeidstakere. Det er blant annet mangfoldet og sammensetningen av dyktige medarbeidere på tvers av generasjoner som medfører at Visma oppnår gode resultater. Dette er nedfelt i vår personalthåndbok som er gjeldende på tvers av alle Visma sine selskaper. Ansatte i ulike livsfaser har naturligvis ulik kapasitet, samt ulike forutsetninger for å lykkes.

Like viktig er det imidlertid at den enkelte ansatte, uavhengig av hvilken livsfase man befinner seg i er proaktiv, bidragsytende både når det gjelder arbeidsmiljøet og på den faglige arenaen, er nysgjerrig, lærevillig og engasjert. Med dette samspillet mellom å gi og å ta, er vi sikre på at vi vil lykkes sammen.

Medarbeidere på arbeidstrening

Hvert år har Visma Financial Solutions flere **medarbeidere på arbeidstrening via NAV**. Dette er mennesker som av ulike grunner har havnet utenfor arbeidslivet. Gjennom arbeidstrening får de mulighet til å få verdifull erfaring som er relevant for fremtidig jobsøk. Et flertall av de ansatte vi har hatt på arbeidstrening i Visma Financial Solutions har fått tilbud om fast jobb i etterkant av opptreningsperioden. Dette oppleves som svært verdifullt for selskapet og for den enkelte.

Trosretning

I Visma har vi også lagt opp til at arbeidstaker som ikke tilhører Den norske kirke, har rett til fri i inntil to dager i året ved høytidsdager i henhold til sin trosretning.

Visma Financial Solutions skal vi ha bedriftskultur som bygger på åpenhet, samhold og respekt for hverandres arbeid.

Styrende dokumenter

Vi har en kvalitetshåndbok som alle i selskapet forholder seg til, i tillegg til en Personalthåndbok og en HMS

Addo Sign identifikasjonsnummer: 87b0e9fa-28d2-4821-8f89-e20873004a06

ÅRSRAPPORT 2022 VISMA FINANCIAL SOLUTIONS AS

håndbok som inneholder både generelle regler, rammer og retningslinjer for alle Visma-selskap, i tillegg til virksomhetsspesifikke for Visma Financial Solutions. Fra Visma Group, kan det vises til Code of Conduct, Core Values, Whistleblowing Channel, D&I Strategy.

I Visma Financial Solutions har vi i tillegg til Vismas Verdier; Entrepreneurial, Dedicated, Responsible og Inclusive utarbeidet vårt eget Employee DNA (eDNA).

The Employee DNA (eDNA)

<p>Vi har kunden i fokus</p> <p>Vi forstår kundens behov og leverer på deres forventninger. Vi setter kunden først. <i>Vi er kundesentrisk!</i></p>	<p>Vi tar ansvar</p> <p>Vi er empatiske og profesjonelle. Vi lytter til sluttkunden og søker beste løsning for alle parter. <i>Vi er rådgivere!</i></p>
<p>Vi er i utvikling og endring</p> <p>Det vi gjør bra i dag, kan gøres bedre i morgen. Vi er nysgjerrige, løsningsorienterte og holder oss oppdatert. <i>Vi utfordrer!</i></p>	<p>Vi skaper verdi gjennom teknologi</p> <p>Vi brenner for teknologi og digitalisering. Vi utnytter mulighetene det gir våre kunder og medarbeidere. <i>Vi er relevante!</i></p>
<p>Vi når våre mål</p> <p>Vi har ambisiøse, velgående og kompetente ansatte som gjennomfører. <i>Vi leverer!</i></p>	<p>Vi vinner sammen</p> <p>Vi jobber mot felles mål og spiller hverandre gode. Vi utfyller hverandre og deler kunnskap. <i>Vi er ett lag - vi er Visma!</i></p>

Addo Sign identifikasjonsnummer: 87b0e9fa-28d2-4821-8f89-e20873004a06

Arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering

I VFS har vi et tett samarbeid med våre tillitsvalgte. Vi gjennomfører jevnlig møter lokalt i Trondheim hvor representanter fra de organiserte og de uorganiserte stiller sammen med lokal leder. I tillegg har vi jevnlig møter på tvers av lokasjoner med Managing Director og HR Director fra arbeidsgiversiden og de tillitsvalgte i Oslo og Trondheim fra arbeidstakersiden. I disse møtene er likestillingsarbeidet naturlig på agendaen.

VFS sin ledergruppe og styre har likestillingsarbeidet på sine agendaer gjennom året.

Hovedutfordringer, risikoer og hinder

Risikovurdering

Område	Risiko-område	Risiko
Lønnsfastsettelse	1	Risiko for lønnsdiskriminering på bakgrunn av ikke objektive kriterier
Rekruttering	2	Risiko for at det kan forekomme ubevisste fordommer i noen av selskapets rekrutteringsprosesser grunnet lav kompetanse innenfor rekruttering hos enkelte ledere i selskapet.



ÅRSRAPPORT 2022 VISMA FINANCIAL SOLUTIONS AS

Utviklingsmuligheter	3	Risiko for at ansatte slutter fordi de ikke ser utviklingsmuligheter i selskapet
Arbeidstid/ fritid/ fleksibilitet	4	Risiko for at ansatte slutter grunnet liten grad av fleksibilitet tilknyttet arbeidstid. For noen ansattgrupper er arbeidstiden svært fastsatt grunnet selskapets åpningstider og krav til tilgjengelighet.
Fokus på likestillingsarbeid i selskapet	5	Risiko for at arbeidet for likestilling og mot diskriminering er avhengig av innsatsen til enkelte avdelinger eller enkeltpersoner.
Kompetanse	6	Risiko for at ansatte blir forbigått fordi ikke leder har tilstrekkelig oversikt over medarbeiderens faktiske kompetanse

Vi har definert 6 risikoområder for diskriminering i selskapet. Forebyggende tiltak ligger i del 2.

Tiltak⁽²⁾

Område	Risikoområde	Bakgrunn for tiltaket	Beskrivelse av tiltaket	Mål for tiltaket	Ansvarlig for gjennomføring og frist	Langsiktig resultat
Verdier	1-6	Ved å skape en felles forståelse for våre verdier, er det lettere å enes om hva som forventes av hver enkelt.	Verdi-workshopp i hele selskapet - avdelingsvis og samlet.	Enes om en felles forståelse av våre verdier - med fokus på inclusion.	Ledere + HR	God organisasjonskultur hvor mangfold settes pris på.
Lønn	1, 2	Vi ønsker å sikre en rettferdig lønnsprosess der evnen til å forhandle lønn uavhengig av kjønn ikke er førende for resultatet.	Bruke årlig lønnsjustering til å minimere eventuelle gap mellom kvinner og menn. Klare mål og oppfølging. Managing Director og HR Director	Sikre lik lønn for likt arbeid, basert på erfaring, kompetanse og leveranse - og ikke kjønn.	Ledere + HR + MD Årlig vurdering.	Fornøyde medarbeidere som opplever at vi fører en rettferdig lønnspolitikk i selskapet.

Addo Sign identifikasjonsnummer: 87b0e9fa-28d2-4821-8f89-e20873004a06



ÅRSRAPPORT 2022 VISMA FINANCIAL SOLUTIONS AS

			sikrer at vurderinger gjøres på samme måte i alle avdelinger.			
Rekruttering	2	Vi har få kvinner som søker på stillinger innenfor IT & Teknologi.	Vi har fokus på at tekst og innhold i stillingsannonser skal appellere begge kjønn og samsvare med employer branding arbeidet som er gjort i selskapet. Utfører ekstra søk i markedet for kvinner i Tech-stillinger.	Tiltrekke oss flere kvinnelige utviklere/arkitekter for å sørge for mangfold i utviklerorganisasjonen.	Ledere + HR Løpende tiltak	Økt mangfold i Teknologivdelingene

Addo Sign identifikasjonsnummer: 87b0e9fa-28d2-4821-8f89-e20873004a06



ÅRSRAPPORT 2022 VISMA FINANCIAL SOLUTIONS AS

Diversifisering i rekruttering	2,5	Risiko for at det kan forekomme ubevisste fordommer i noen av selskapets rekrutteringsprosesser grunnet lav kompetanse innenfor rekruttering hos enkelte ledere i selskapet.	Gjennomføre "unconscious bias" workshop med alle ledere i løpet av 2023. Opplæring og oppfølging av ledere i rekruttering med fokus på mangfold og ubevisste fordommer. HR gjennomgår søkermassen med rekrutterende leder for å avdekke eventuelle skjvheter. Det gjennomføres strukturerte intervjuer der malen er utarbeidet på forhånd tilpasset det enkelte prosjektet. Alle stillinger lyses ut via rekrutteringsverktøy. Interne kandidater har alltid fortrinnsrett om det er to likeverdige kandidater.	Bevisstgjøring av ubevisste fordommer. Sikre at ubevisste fordommer påvirker rekrutteringsprosessen.	Nærmeste leder/ HR/ Ledergruppe.	Sikrer mangfoldige team og rettferdige rekrutteringsprosesser.
--------------------------------	-----	--	--	---	----------------------------------	--

Addo Sign identifikasjonsnummer: 87b0e9fa-28d2-4821-8f89-e20873004a06



ÅRSRAPPORT 2022 VISMA FINANCIAL SOLUTIONS AS

Utviklings- muligheter	3	Risiko for at ansatte slutter fordi de ikke ser utviklingsmuligheter i selskapet.	Visma Learning Zone My Development Reviews/Planer lederen har en dialog med den ansatte om ambisjoner, utvikling og karriere- muligheter. Synliggjøre muligheter innad i selskapet og Visma konsern og tilrettelegge for internrekruttering på tvers av selskaper i Visma.	Beholde kompetente og engasjerte medarbeidere - og bidra til at de utvikler seg i takt med selskapet.	Nærmeste leder/ HR/ Ledergruppe.	Beholde verdifull kompetanse.
Kompetanse- planer for den ansatte / Kompetansekartlegging av den ansatte	3, 6	Sikre at selskapet har kompetanse på rett plass nå og i fremtiden, og at medarbeiderne får utnyttet og utviklet sin kompetanse.	Leder må kjenne den enkeltes kompetanse. Dette oppnås gjennom samtaler og kartlegging	Lage gode planer for utvikling og sikre at riktig medarbeider får ev nye muligheter/ opprykk	Nærmeste leder	Utviklings- muligheter basert på kompetanse
Arbeidstid/ fritid/ fleksibilitet	4	Risiko for at ansatte slutter grunnet liten grad av fleksibilitet tilknyttet arbeidstid. For noen ansattgrupper er arbeidstiden svært fastsatt grunnet selskapets åpningstider og	Individuelle avtaler gjøres der det er mulighet for tilrettelegging	Å være en fleksibel og attraktiv arbeidsgiver der dette er mulig	HR/ Nærmeste leder	Attraktivitet

Addo Sign identifikasjonsnummer: 87b0e9fa-28d2-4821-8f89-e20873004a06



ÅRSRAPPORT 2022 VISMA FINANCIAL SOLUTIONS AS

		krav til tilgjengelighet.				
Likestillingsarbeidet i selskapet	1-6	Risiko for at det kun er et fåtall av ansatte eller avdeling som har bevissthet rundt tematikken og at arbeidet blir et "one man show".	HR vil jobbet tett med andre Vismaselskaper for å se om vi sammen kan finne en mal for arbeid med ARP. Hvem bør involveres i arbeidet. Når og hvordan? Hvilke møteplasser har vi som allerede kan brukes? Hvordan skape engasjement og interesse i organisasjonen? Ledergruppen og tillitsvalgte vil også involveres i dette arbeidet.	Dele kunnskap, skape engasjement og sikre fokus på arbeidet for likestilling og mot diskriminering i hele selskapet.	HR - MD og øvrig ledergruppene	Fokus på likestillingssarbeide i selskapet

Tiltakene nevnt over er i stor grad videreført fra 2022. Dette fordi vi mener det kontinuerlig er behov for fokus på områdene for å sikre at vi jobber for likestilling og mot diskriminering i selskapet.

Risikoområdene er ikke vektet med tanke på sannsynlighet eller konsekvens, da vi ikke anser disse som kvantifiserbare i dagens situasjon i selskapet. Vi har et bevisst forhold til arbeidet for likestilling og inkludering, og mot diskriminering, både i eget selskap og i konsern.

Mål- og handlingsplan

Våre tiltak

Ledere har et særlig ansvar for å bidra til likestilling og ikke-diskriminering da de er rollemodeller for bedriftskulturen og står nærmest medarbeider. Mange av våre tiltak handler derfor om å styrke lederne i sine roller. I løpet av året vil vi gjennomføre flere ledersamlinger og deep dives, med tematikk rundt feedback og kommunikasjon i tillegg til en seanse rundt "Unconscious Bias" som vil bli ledet av HR på konsernnivå.

I vår medarbeiderundersøkelse måler vi lederskap index hver måned, og vi ser en korrelasjon mellom

Addo Sign identifikasjonsnummer: 87b0e9fa-28d2-4821-8f89-e20873004a06



ÅRSRAPPORT 2022 VISMA FINANCIAL SOLUTIONS AS

gjennomføring av ledersamlinger med lederskap i fokus og lederskapsindeksens utvikling.

Rekruttering

Vi har utarbeidet en egen "verktøykasse" for rekruttering som støtter lederne i alle deler av prosessen. Verktøykassen inneholder forberedelsesmateriale, gjennomføringsmateriale, i tillegg til opplæringsmateriale i form av e-læring. I tillegg samarbeider HR tett med rekrutterende ledere for å sikre en rettferdig og god prosess.

Vi innførte et nytt rekrutteringsverktøy i 2022. Her vil vi etter hvert få god innsikt i selve sammensetningen på søkerne som også kan gi oss et innblikk i hvordan annonsene treffer ulike grupper.

Alle ledere gjennomgår opplæring med HR før oppstart av prosessen, i tillegg har ledere tilgang til rekrutteringskurs via Visma Learning Zone.

Onboarding

Gjennom våre automatiserte onboardingsprosesser sikrer vi at alle rekrutterende ledere har god informasjon i både pre-onboarding og onboardingsprosessen.

De nye medarbeiderne vil også motta informasjon og linker til obligatorisk opplæring, som sikrer at alle nyansatte får den samme basic grunnopplæringen.

Lønn

Managing Director og HR har et tett samarbeid med ledere på alle nivåer gjennom hele lønnsjusteringsprosessen, i tillegg til at de tillitsvalgte i selskapet involveres tidlig i prosessen. I lønnsjusteringsprosessen i 2022 hadde vi fokus på å prioritere de ansatte som var lavest lønnet i selskapet, i tillegg til ansatte med lang ansiennitet. Vi vil fortsette å ha fokus på å justere eventuelle skjevheter også i året som kommer.

Utviklingsmuligheter

Alle ledige stillinger lysnes ut internt i Visma Financial Solutions, og i Visma's interne kanaler, og interne kandidater oppfordres til å søke. Medarbeidere på alle nivåer av organisasjonen inviteres til å delta i ulike pågående prosjekter basert på kompetanse og interesseområde.

Kompetanse

HR bistår lederne i å utvikle kompetansestrategi for hvert team. Dette kan både medføre kompetansekartlegging og utarbeidelse av utviklingsplan for den enkelte.

Resultat

Oppsummert er vi tilfreds med rammene som er på plass for et mer inkluderende arbeidsmiljø. Av resultater vi er fornøyde med er arbeidet som er gjort på employee branding siden. Dette har gjort at vi har fokus på kjønnsnøytralitet i våre rekrutteringsprosesser allerede fra start.

Av tiltakene vi har satt i gang ser vi at vi ikke har lykkes tilstrekkelig i vårt arbeid med verdiene. Vi hadde ambisjoner om å jobbe med verdi-workshops i hele selskapet - avdelingsvis og samlet i 2022. Dette fikk vi ikke til i like stor grad som vi ønsket og viderefører derfor punktet i sin helhet inn i 2023. Vi har fortsatt tro på at dette vil bidra til at vi som selskap knyttes enda tettere sammen, og ulikheter blir verdsatt enda mer enn i dag, dette bygger kultur, som igjen er bra for vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering.

Videre planer

I 2023 ønsker vi å jobbe mer fokusert med området likestilling og mot diskriminering. Vi vil involvere de



ÅRSRAPPORT 2022 VISMA FINANCIAL SOLUTIONS AS

tillitsvalgte i diskusjonene rundt hvordan vi kan jobbe med dette på best mulig måte, med et mål om å involvere flere i arbeidet, for på den måten skape mer fokus rundt dette.

Vi vil i tillegg til dette jobbe sammen med våre kolleger på tvers av selskapene i Visma, for å hjelpe og lære av hverandre.

Vi har en ambisjon om å finne faste møtefora hvor vi setter fokus på tematikken.

Vi vil også legge ARP rapporten og årsrapporten synlig på vår vår interne informasjonskanal, Space, og informere om rapporten i en egen artikkel så raskt den er klar.

Redegjørelse etter Åpenhetsloven

Redegjørelse etter Åpenhetsloven §4 vil bli publisert på våre hjemmesider (www.visma.no/inkasso) innen 30.06.2023.

MILJØRAPPORTERING

Selskapet opererer i en bransje med begrenset miljøutslipp. Selskapet har likevel, i samsvar med konsernet, fokus på å være en papirløs bedrift. Det jobbes kontinuerlig med å redusere antall brevutsendelser på papir, og få mest mulig av våre utsendelser over på elektronisk distribusjon. Selskapet har ellers tilnærmet lik null miljøødeleggende innsatsfaktorer i sin produksjon.

ÅRSRESULTAT OG DISPONERINGER

Styret foreslår følgende disponering av årsresultatet i Visma Financial Solutions AS:

Overskudd	kr	23 044 094
Konsernbidrag	kr	23 442 135
Overført fra annen egenkapital	kr	398 041

Oslo, den 01.03.2023

I styret for VISMA FINANCIAL SOLUTIONS AS

Liv-Kari Kroken
Styreleder

Hege Oustad
Styremedlem

Dikken Christine Holm
Styremedlem

Lene Myklebust
Adm. direktør

Aapo Juhani Syväoja
Styremedlem

Addo Sign identifikasjonsnummer: 87b0e9fa-28d2-4821-8f89-e20873004a06



Signaturene i dette dokumentet er juridisk bindende. Dokumentet er signert med Addo Sign sin sikre digitale signatur. Underskriverens identitet er fysisk registrert i det elektroniske PDF-dokumentet og er vist nedenfor.

Underskrivere

bankID



Liv-Kari Kroken
Styreleder

9578-5999-4-1061297
01.03.2023 08.21



Aapo Syväoja
Styremedlem

01.03.2023 08.30

bankID



Lene Myklebust
Managing Director

9578-5994-4-706176
01.03.2023 10.35

bankID



Hege Oustad
Styremedlem

9578-5999-4-1873233
01.03.2023 12.45

bankID



Dikken Christine Holm
Styremedlem

9578-5999-4-1610287
01.03.2023 14.57

Dokumenter i transaksjonen

Styrets årsberetning 2022.pdf

Dette dokumentet

Årsregnskap 2022.pdf

Noter 2022.pdf

Addo Sign

Dokumentet er digitalt signert med Addo Sign sikker signeringstjeneste. Signaturbeviset i dokumentet er sikret og validert ved å bruke den matematiske hash-verdien til originaldokumentet.

Dokumentet er låst for endringer og tidsstemplet med et sertifikat fra en klarert tredjepart. Alle kryptografiske signeringsbevis er innebygd i PDF-dokumentet i tilfelle de skal brukes til validering i fremtiden.

Hvordan verifisere ektheten til dokumentet

Dokumentet er beskyttet med et Adobe CDS-sertifikat. Når dokumentet åpnes i Adobe Reader, vil det se ut til å være signert med Addo Sign signeringstjeneste.



Statsautoriserte revisorer
Ernst & Young AS
Havnegata 9, 7010 Trondheim
Postboks 1299 Pirseneteret, 7462 Trondheim

Foretaksregisteret: NO 976 389 387 MVA
Tlf: +47 24 00 24 00
www.ey.no
Medlemmer av Den norske Revisorforening

UAVHENGIG REVISORS BERETNING

Til generalforsamlingen i Visma Financial Solutions AS

Konklusjon

Vi har revidert årsregnskapet for Visma Financial Solutions AS som består av balanse per 31. desember 2022, resultatregnskap og kontantstrømpoppstilling for regnskapsåret avsluttet per denne datoen og noter til årsregnskapet, herunder et sammendrag av viktige regnskapsprinsipper.

Etter vår mening oppfyller årsregnskapet gjeldende lovkrav og gir et rettviseende bilde av selskapets finansielle stilling per 31. desember 2022 og av dets resultater og kontantstrømmer for regnskapsåret avsluttet per denne datoen i samsvar med regnskapslovens regler og god regnskapsskikk i Norge.

Grunnlag for konklusjon

Vi har gjennomført revisjonen i samsvar med International Standards on Auditing (ISA-ene). Våre oppgaver og plikter i henhold til disse standardene er beskrevet nedenfor under *Revisors oppgaver og plikter ved revisjonen av årsregnskapet*. Vi er uavhengige av selskapet i samsvar med kravene i relevante lover og forskrifter i Norge og *International Code of Ethics for Professional Accountants* (inkludert internasjonale uavhengighetsstandarder) utstedt av International Ethics Standards Board for Accountants (IESBA-reglene), og vi har overholdt våre øvrige etiske forpliktelser i samsvar med disse kravene. Innhentet revisjonsbevis er etter vår vurdering tilstrekkelig og hensiktsmessig som grunnlag for vår konklusjon.

Øvrig informasjon

Øvrig informasjon omfatter informasjon i selskapets årsrapport bortsett fra årsregnskapet og den tilhørende revisjonsberetningen. Styret og administrerende direktør (ledelsen) er ansvarlig for den øvrige informasjonen. Vår konklusjon om revisjonen av årsregnskapet dekker ikke den øvrige informasjonen, og vi attesterer ikke den øvrige informasjonen.

I forbindelse med revisjonen av årsregnskapet er det vår oppgave å lese den øvrige informasjonen med det formål å vurdere om årsberetningen inneholder de opplysninger som skal gis i henhold til gjeldende lovkrav og hvorvidt det foreligger vesentlig inkonsistens mellom den øvrige informasjonen og årsregnskapet eller kunnskap vi har opparbeidet oss under revisjonen, eller hvorvidt den tilsynelatende inneholder vesentlig feilinformasjon. Dersom vi konkluderer med at den øvrige informasjonen inneholder vesentlig feilinformasjon eller ikke inneholder de opplysninger som skal gis i henhold til gjeldende lovkrav, er vi pålagt å rapportere det.

Vi har ingenting å rapportere i så henseende, og vi mener at årsberetningen er konsistent med årsregnskapet og inneholder de opplysninger som skal gis i henhold til gjeldende lovkrav.

Ledelsens ansvar for årsregnskapet

Ledelsen er ansvarlig for å utarbeide årsregnskapet og for at det gir et rettviseende bilde i samsvar med regnskapslovens regler og god regnskapsskikk i Norge. Ledelsen er også ansvarlig for slik intern kontroll som den finner nødvendig for å kunne utarbeide et årsregnskap som ikke inneholder vesentlig feilinformasjon, verken som følge av misligheter eller feil.

Ved utarbeidelsen av årsregnskapet må ledelsen ta standpunkt til selskapets evne til fortsatt drift og opplyse om forhold av betydning for fortsatt drift. Forutsetningen om fortsatt drift skal legges til grunn for årsregnskapet med mindre ledelsen enten har til hensikt å avvikle selskapet eller virksomheten, eller ikke har noe annet realistisk alternativ.



Revisors oppgaver og plikter ved revisjonen av årsregnskapet

Vårt mål er å oppnå betryggende sikkerhet for at årsregnskapet som helhet ikke inneholder vesentlig feilinformasjon, verken som følge av misligheter eller feil, og å avgi en revisjonsberetning som inneholder vår konklusjon. Betryggende sikkerhet er en høy grad av sikkerhet, men ingen garanti for at en revisjon utført i samsvar med ISA-ene, alltid vil avdekke vesentlig feilinformasjon. Feilinformasjon kan skyldes misligheter eller feil og er å anse som vesentlig dersom den enkeltvis eller samlet med rimelighet kan forventes å påvirke de økonomiske beslutningene som brukerne foretar på grunnlag av årsregnskapet.

Som del av en revisjon i samsvar med ISA-ene, utøver vi profesjonelt skjønn og utviser profesjonell skepsis gjennom hele revisjonen. I tillegg:

- identifiserer og vurderer vi risikoen for vesentlig feilinformasjon i årsregnskapet, enten det skyldes misligheter eller feil. Vi utformer og gjennomfører revisjonshandlinger for å håndtere slike risikoer, og innhenter revisjonsbevis som er tilstrekkelig og hensiktsmessig som grunnlag for vår konklusjon. Risikoen for at vesentlig feilinformasjon som følge av misligheter ikke blir avdekket, er høyere enn for feilinformasjon som skyldes feil, siden misligheter kan innebære samarbeid, forfalskning, bevisste utelatelser, uriktige fremstillinger eller overstyring av intern kontroll.
- opparbeider vi oss en forståelse av den interne kontrollen som er relevant for revisjonen, for å utforme revisjonshandlinger som er hensiktsmessige etter omstendighetene, men ikke for å gi uttrykk for en mening om effektiviteten av selskapets interne kontroll.
- evaluerer vi om de anvendte regnskapsprinsippene er hensiktsmessige og om regnskapsestimatene og tilhørende noteopplysninger utarbeidet av ledelsen er rimelige.
- konkluderer vi på om ledelsens bruk av fortsatt drift-forutsetningen er hensiktsmessig, og, basert på innhentede revisjonsbevis, hvorvidt det foreligger vesentlig usikkerhet knyttet til hendelser eller forhold som kan skape betydelig tvil om selskapets evne til fortsatt drift. Dersom vi konkluderer med at det eksisterer vesentlig usikkerhet, kreves det at vi i revisjonsberetningen henleder oppmerksomheten på tilleggsopplysningene i årsregnskapet, eller, dersom slike tilleggsopplysninger ikke er tilstrekkelige, at vi modifiserer vår konklusjon. Våre konklusjoner er basert på revisjonsbevis innhentet frem til datoen for revisjonsberetningen. Etterfølgende hendelser eller forhold kan imidlertid medføre at selskapet ikke kan fortsette driften.
- evaluerer vi den samlede presentasjonen, strukturen og innholdet i årsregnskapet, inkludert tilleggsopplysningene, og hvorvidt årsregnskapet gir uttrykk for de underliggende transaksjonene og hendelsene på en måte som gir et rettviseende bilde.

Vi kommuniserer med styret blant annet om det planlagte omfanget av og tidspunktet for revisjonsarbeidet og eventuelle vesentlige funn i revisjonen, herunder vesentlige svakheter i den interne kontrollen som vi avdekker gjennom revisjonen.

Trondheim, 1. mars 2023
ERNST & YOUNG AS

Revisjonsberetningen er signert elektronisk

Christian Ronæss
statsautorisert revisor



PENNEO

Signaturene i dette dokumentet er juridisk bindende. Dokument signert med "Penneo™ - sikker digital signatur".
De signerende parter sin identitet er registrert, og er listet nedenfor.

"Med min signatur bekrefter jeg alle datoer og innholdet i dette dokument."

Christian Ronæss

Statsautorisert revisor

På vegne av: Ernst & Young AS

Serienummer: 9578-5994-4-555967

IP: 88.90.xxx.xxx

2023-03-01 18:06:12 UTC



Penneo Dokumentnøkkel: A1ETL-142ER-TH5K7-YX1MO-BX521-UWJCYE

Dokumentet er signert digitalt, med **Penneo.com**. Alle digitale signatur-data i dokumentet er sikret og validert av den datamaskin-utregnede hash-verdien av det opprinnelige dokument. Dokumentet er låst og tids-stemplett med et sertifikat fra en betrodd tredjepart. All kryptografisk bevis er integrert i denne PDF, for fremtidig validering (hvis nødvendig).

Hvordan bekrefter at dette dokumentet er originalen?

Dokumentet er beskyttet av ett Adobe CDS sertifikat. Når du åpner dokumentet i

Adobe Reader, skal du kunne se at dokumentet er sertifisert av **Penneo e-signature service** <penneo@penneo.com>. Dette garanterer at innholdet i dokumentet ikke har blitt endret.

Det er lett å kontrollere de kryptografiske beviser som er lokalisert inne i dokumentet, med Penneo validator - <https://penneo.com/validator>