



m

a

n

Åpenhetserklæring
2024

d

s

o

Introduksjon

Sanoma er et ledende europeisk lærings- og medieselskap med hovedkontor i Finland. Gjennom Sanoma Learning betjener konsernet rundt 25 millioner elever og studenter over hele Europa. Et av Sanomas datterselskaper er itslearning AS, en ledende europeisk leverandør av digitale læringsplattformer for skoler og universiteter. itslearning har hovedkontor i Bergen, Norge, med kontorer i fem land, og er organisert i salgs-, teknologi-, produkt- og administrasjonssenheter. Læringsplattformen er utviklet for å støtte moderne undervisningsmetoder og brukes av millioner av brukere globalt. Den gir lærere intuitive verktøy for planlegging, undervisning og vurdering, og bidrar til økt elevengasjement og forbedrede læringsresultater.

Denne åpenhetserklæringen gjelder for Sanoma og dets datterselskaper, inkludert itslearning AS (org. nr. 980 682 765), og omfatter regnskapsåret 2024. Erklæringen er publisert i henhold til åpenhetsloven og gir en oversikt over Sanomas forpliktelser, faktiske og potensielle konsekvenser, styring, aktsomhetsvurderinger og tiltak for å sikre respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Ansvar for tilsyn med etterlevelsen av åpenhetsloven er tillagt Kirsi Harra-Vauhkonen, administrerende direktør i itslearning AS. Sanoma Group støtter itslearning gjennom felles konserntjenester innen HR, juridiske tjenester, innkjøp, økonomi, compliance og bærekraft.

Denne åpenhetserklæringen utfyller [Sanomas bærekraftserklæring](#), som er publisert som en del av styrets beretning i årsrapporten for 2024. Bærekraftserklæringen er utarbeidet i samsvar med European Sustainability Reporting Standards (ESRS).

Forpliktelse til å respektere menneskerettighetene

Internasjonalt anerkjente menneskerettigheter er fastsatt i Verdenserklæringen om menneskerettigheter (UDHR) og Den internasjonale arbeidsorganisasjonens (ILO) erklæring om grunnleggende prinsipper og rettigheter i arbeidslivet. Disse er videre støttet av andre FN-instrumenter for menneskerettigheter og ILO-konvensjoner. Internasjonale standarder for ansvarlig næringsliv og menneskerettigheter er etablert for å danne et felles forventningsgrunnlag til selskaper i alle sammenhenger. Dette inkluderer OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper, FNs Global Compact (UNGC) og FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter.

Etterlevelse av FNs veiledende prinsipper forutsetter en offentlig forpliktelse til å respektere menneskerettighetene, samt en grundig vurdering av virksomhetens praksis for å forebygge risiko og redusere potensielle negative konsekvenser. Prinsippene stiller også krav om åpenhet i kommunikasjon om risiko og tiltak som iverksettes for å håndtere dem.

Som undertegner av UNGC anerkjenner Sanoma betydningen av Agenda 2030 og FNs bærekraftsmål (SDG), og følger FNs veiledende prinsipper. De ti prinsippene innen menneskerettigheter, arbeidsliv, miljø og antikorrupsjon er integrert i Sanomas retningslinjer og i selskapets leverandørkodeks. Disse dokumentene fastsetter etiske standarder og prinsipper for ansvarlig forretningspraksis som alle Sanomas ansatte og leverandører er forpliktet til å følge.

Sanoma forplikter seg til Verdenserklæringen om menneskerettigheter (UDHR), ILOs erklæring om grunnleggende prinsipper og rettigheter i arbeidslivet, OECDs retningslinjer for multinasjonale selskaper og Rio-erklæringen om miljø og utvikling. Denne tilnærmingen er i tråd med kravene i åpenhetsloven når det gjelder oppfølging og ivaretagelse av grunnleggende menneskerettigheter.

Sanomas forpliktelse til å respektere internasjonalt anerkjente menneskerettigheter er forankret i [retningslinjene for bærekraft og menneskerettigheter](#) som ble publisert i 2024, samt i selskapets [Code of Conduct](#) og [Code of Conduct for leverandører](#), begge oppdatert i samme år. I tillegg gir emnespesifikke retningslinjer og standarder veiledning og støtte i håndteringen av konkrete menneskerettighetspåvirkninger, og fastsetter tilhørende roller og ansvarsområder.

Oversikt over aktsomhetsvurdering for bærekraft og menneskerettigheter

Sanomas arbeid med aktsomhetsvurderinger for bærekraft og menneskerettigheter er forankret i våre retningslinjer for bærekraft og menneskerettigheter. Vi er forpliktet til en kontinuerlig prosess for aktsomhetsvurdering for å identifisere, vurdere, forebygge, redusere og redegjøre for faktiske og potensielle negative konsekvenser knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, både i vår egen virksomhet, i leverandørkjeder og i øvrige forretningsforhold.

Denne prosessen er i samsvar med FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter, samt OECDs retningslinjer for multinasjonale selskaper.

Sanomas rammeverk for aktsomhetsvurderinger omfatter følgende elementer:

- Integrering av aktsomhetsvurderinger i styring, strategi og forretningsmodell.
- Involvering av relevante interessenter i aktsomhetsvurderingsprosessen.
- Identifisering og vurdering av potensielle og faktiske påvirkninger, risikoer og muligheter for mennesker og miljø.
- Iverksetting av tiltak for å håndtere potensielle og faktiske negative påvirkninger og risikoer for mennesker og miljø.
- Oppfølging av effektiviteten i dette arbeidet, sikring av tilgang til klagemekanismer og rettsmidler, samt kommunikasjon og rapportering av tiltakene.

Bærekraft er innebygd i Sanomas styring, strategi og forretningsmodell. I tillegg til å være den endelige beslutningstakeren for konsernets langsiktige mål og forretningsstrategi, er Sanomas styre ansvarlig for å godkjenne de strategiske retningslinjene for bærekraft og bærekraftsstyringsmodellen, etablere hensiktsmessige ordninger for kontroll og verifisering av bærekraftsrapporteringen, føre tilsyn med bærekraftsrelaterte påvirkninger, risikoer og muligheter, samt godkjenne

retningslinjene for bærekraft og menneskerettigheter og de etiske retningslinjene. Disse støttes av interne retningslinjer, standarder og manualer.

Konsernsjefen er ansvarlig for implementeringen av de strategiske retningslinjene for bærekraft. Sanomas konsernledelse (EMT) støtter konsernsjefen i å vurdere og validere bærekraftsrelaterte påvirkninger, risikoer og muligheter, utforme Sanomas strategiske tilnærming til bærekraft, lede utviklingen innen bærekraft og overvåke hvordan bærekraft integreres i forretningsenhetene på regelmessig basis.

Sanoma overvåker fremdriften innen bærekraft både på konsernnivå og på nivået for strategiske forretningsenheter. Bærekraftsrelaterte påvirkninger, risikoer og muligheter identifiseres som en del av konsernets overordnede doble vesentlighetsvurdering og de årlige prosessene for Enterprise Risk Management (ERM). Sanoma leder interne bærekraftsrelaterte arbeidsgrupper som bidrar til gjennomføringen av de strategiske bærekraftsretningslinjene der det er relevant. Group Sustainability-funksjonen støtter konsernet og forretningsenhetene (SBU-ene) i måloppnåelse, prosjektgjennomføring og kommunikasjon.

Menneskerettighetskonsekvenser og avbøtende tiltak

Sanoma vurderer bærekraftspåvirkninger, risikoer og muligheter – inkludert menneskerettigheter – som en del av sin doble vesentlighetsvurdering (DMA). Formålet med DMA er å identifisere faktiske og potensielle bærekraftsrelaterte påvirkninger, risikoer og muligheter som er relevante for selskapet.

Sanomas vesentlige påvirkninger, risikoer og muligheter ble identifisert gjennom en vurdering utført i perioden 2023–2024, som omfatter både Sanomas egen virksomhet og hele verdikjeden, både oppstrøms og nedstrøms. Prosessen er i samsvar med kravene i European Sustainability Reporting Standards (ESRS) og bygger på prinsippene i Sanomas Enterprise Risk Management (ERM)-prosess.

Sanomas tilnærming til menneskerettighetsrisiko er risikobasert og fokuserer på områder der risikoen vurderes som høyest. Selskapet holder oversikt over identifiserte potensielle og faktiske konsekvenser og har iverksatt avbøtende tiltak der det er nødvendig. Per i dag er det ikke identifisert noen faktiske negative konsekvenser knyttet til itslearning og den øvrige driften.

Detaljert informasjon om den siste DMA-vurderingen, samt Sanomas retningslinjer, prosesser, tiltak, indikatorer og mål knyttet til håndtering av menneskerettighetsrelaterte påvirkninger, er tilgjengelig i [Sanomas bærekraftserklæring](#).

Utdanning og ytringsfrihet

Sanomas virksomhet har i sin natur innvirkning på menneskerettighetene. Utdanning er en grunnleggende menneskerettighet som bidrar til å utjevne ulikheter og fremme bærekraftig utvikling. Gjennom sin læringsvirksomhet spiller Sanoma en sentral rolle i å fremme utdanning ved å samskape faktabasert og engasjerende læringsmateriell av høy kvalitet, i tråd med lokale læreplaner. Sanomas inkluderende og tilgjengelige læringsmetoder støtter mangfold, tilrettelegging og likeverdig tilgang til utdanning, og bidrar dermed til oppnåelsen av FNs bærekraftsmål. Gjennom sin medievirksomhet bidrar Sanoma også til å opprettholde ytringsfriheten, og beskytter individers rett til å uttrykke meninger og motta pålitelig informasjon.

Personvern og etisk bruk av kunstig intelligens (AI)

Retten til privatliv er en grunnleggende menneskerettighet og spiller en sentral rolle i et demokratisk samfunn. Den er også en forutsetning for realiseringen av andre rettigheter, som ytringsfrihet. Sanoma er forpliktet til å beskytte personvernet, fremme datasikkerhet og sikre etisk bruk av kunstig intelligens (AI). Data – særlig personopplysninger – er en viktig del av Sanomas virksomhet. Innen Læring benyttes data for å støtte lærere i å forbedre læringsutbytte, øke engasjementet og effektivisere arbeidsflyt, samtidig som elevene får mulighet til å optimalisere sine individuelle læringsløp. For å muliggjøre dette behandler Sanoma personopplysninger som databehandler på vegne av sine kunder, det vil si skoler og kommuner. Potensielle negative konsekvenser og risikoer knyttet til data gjelder i hovedsak personvern. Dette kan blant annet omfatte identitetstyveri, skade på omdømme eller tap av tillit – særlig i læringsvirksomheter som håndterer sensitive opplysninger om barn. Disse konsekvensene vurderes ikke som systemiske, men knyttet til enkelthendelser. Den økende bruken av kunstig intelligens kan i tillegg forsterke risikoen ved automatisert behandling av personopplysninger og beslutningsprosesser som påvirker enkeltpersoner.

Sanoma har etablert tydelige retningslinjer og tiltak for å møte disse utfordringene. Retningslinjene for personvern og databeskyttelse beskriver ti grunnleggende prinsipper som ligger til grunn for implementeringen av personvernregelverk i hele virksomheten. I tillegg har Sanoma etablert en kontinuerlig Privacy and Security by Design-prosess, som bidrar til å identifisere nødvendige tiltak for å forebygge vesentlige personvernpåvirkninger for kunder og brukere. Gjennom denne prosessen gjennomfører Sanomas produktutviklings-, salgs-, markedsførings- og reklameteam personvernkonsekvensvurderinger (PIA) og sikkerhetsgjennomganger ved utvikling av nye løsninger for behandling av personopplysninger. Ved bruk av kunstig intelligens benyttes de prinsipper og praksiser for personvern og databeskyttelse som er nedfelt i Sanomas retningslinjer og prinsippene for etisk bruk av AI. Sanomas retningslinjer for informasjonssikkerhet definerer organisatoriske, tekniske, fysiske og menneskelige kontrolltiltak for å sikre konfidensialitet, integritet og tilgjengelighet i virksomheten, samt hvordan cybersikkerhetsrisikoer skal håndteres.

itslearning AS behandler store mengder personopplysninger og er forpliktet til å følge prinsippene i EUs personvernforordning (GDPR), som styrker enkeltpersoners rett til beskyttelse av personopplysninger i EU og EØS. For å sikre samsvar behandles alle europeiske kundedata innenfor EU/EØS. itslearning AS følger også ISO 27001-sertifiserte prosedyrer for informasjonssikkerhet, som gir et omfattende rammeverk for risikovurdering, styring og kontinuerlig forbedring av sikkerhetssystemer.

Egen arbeidsstyrke

Sanomas faktiske og potensielle påvirkning på egen arbeidsstyrke stammer fra konsernets forretningsmodell og strategi. Sanoma identifiserer positive effekter for egne ansatte gjennom å tilby trygge ansettelsesforhold, konkurransedyktig lønn, opplæring og kompetanseutvikling, samt ved å fremme likestilling og mangfold. Sanoma anerkjenner at vellykket gjennomføring av selskapets strategi og forretningsmodell forutsetter at man tiltrekker, utvikler og beholder dyktige og engasjerte ledere og medarbeidere – og at disse besitter kompetansen som kreves for å utvikle attraktive produkter og tjenester i tråd med kundenes behov. Ved å fremme en inkluderende og menneskesentrert kultur, har Sanoma som mål å kontinuerlig forbedre ansattes engasjement og tilfredshet. Samtidig identifiserer Sanoma faktiske og potensielle negative konsekvenser knyttet til forhold som

balanse mellom arbeid og fritid, arbeidstid, helse og sikkerhet, sosial dialog, organisasjonsfrihet og kollektive forhandlinger, likestilling og likelønn, mangfold, forebygging av trakassering, samt personvern og datasikkerhet for ansatte. Disse konsekvensene anses i hovedsak som enkeltstående hendelser og ikke som systemiske.

De faktiske og potensielle konsekvensene for arbeidsstyrken vurderes i sammenheng med Sanomas strategiske utvikling. Selskapet er forpliktet til å skape et arbeidsmiljø og en bedriftskultur som inspirerer, verdsetter mangfold, anerkjenner ulike perspektiver og respekterer individuelle rettigheter.

Sanomas personalpolitikk danner grunnlaget for en strukturert tilnærming til arbeidsmiljø, helse og sikkerhet, likebehandling, ikke-diskriminering og psykisk og fysisk velvære. Retningslinjene bygger på selskapets verdier og er forankret i retningslinjene for bærekraft og menneskerettigheter. I tillegg har Sanoma etablerte lokale styringssystemer for helse, miljø og sikkerhet (HMS), som bidrar til å identifisere og redusere risikoer på arbeidsplassen. Retningslinjene omfatter prioriterte temaer innen personalforvaltning, inkludert menneskerettigheter, mangfold og inkludering, helse og sikkerhet, trivsel, belønning og anerkjennelse, rekruttering og karriereutvikling, kompetanseheving, prestasjonsstyring, ansattengasjement og disiplinær håndtering.

Sanoma benytter årlige medarbeiderundersøkelser og andre tilbakemeldingsverktøy for å avdekke trender og utfordringer som påvirker arbeidsstyrken. Resultatene brukes aktivt som grunnlag for konkrete handlingsplaner. Innsikt i perspektivene til potensielt sårbare eller marginaliserte grupper innhentes blant annet gjennom egne undersøkelser innen mangfold og inkludering.

Arbeidstakere i verdikjeden

Sanomas leverandører spenner fra små innholdsleverandører til store, globale selskaper. Faktiske og potensielle påvirkninger knyttet til leverandørenes arbeidsstyrke stammer fra Sanomas forretningsmodell og strategi, der leverandører og deres arbeidstakere i verdikjeden støtter Sanoma i å produsere og levere trykte og digitale produkter og tjenester innen både lærings- og mediebransjen. Sanoma identifiserer og vurderer kontinuerlig potensielle og faktiske negative konsekvenser knyttet til menneskerettigheter, og definerer forebyggende og avbøtende tiltak i tråd med dette. Sanomas faktiske og potensielle indirekte negative påvirkninger på arbeidstakere i verdikjeden omfatter forhold knyttet til arbeidsvilkår og likebehandling. Enkelte faktiske negative konsekvenser, som overskridelse av arbeidstidsstandarder hos enkelte trykkerileverandører, er blitt identifisert. Potensielle konsekvenser inkluderer svekket helse og sikkerhet på arbeidsplassen, risiko for brudd på organisasjonsfriheten, svekkede muligheter for kollektive forhandlinger, redusert ansettelsessikkerhet, utilstrekkelig lønn og begrenset sosial dialog. Sanoma identifiserer også mulige konsekvenser for opplærings- og kompetanseutviklingsmuligheter, samt for likebehandling og likestilling blant leverandørenes ansatte. Sanoma vurderer at disse konsekvensene ikke er systemiske eller utbredte, og overvåker implementeringen av nødvendige korrigerende tiltak som leverandørene er pålagt.

Når det gjelder påvirkning gjennom leverandørkjeden, arbeider Sanoma kontinuerlig med å styrke sin aktsomhetsvurdering og utvikle due diligence-prosessene, særlig i hele forsyningskjeden. Sanoma forventer at alle leverandører respekterer

menneskerettighetene, og sikrer sporbarhet tilbake til opprinnelsen for produkter og tjenester. Sanomas leverandørkodeks fastsetter de etiske standardene og prinsippene for ansvarlig forretningspraksis som leverandørene må følge, og som også forventes å gjelde for deres ansatte, tilknyttede selskaper og underleverandører. Sanoma har nulltoleranse for korrupsjon og bestikkelser. Dersom det oppdages indikasjoner på brudd på menneskerettighetene i tilknytning til Sanomas aktiviteter, vil Sanoma umiddelbart igangsette en etterforskningsprosess. Korrigerende tiltak avtales med den aktuelle partneren, og implementeringen følges nøye opp. Samarbeidet med leverandøren avsluttes ikke automatisk, ettersom samarbeid betraktes som det mest effektive virkemiddelet for å oppnå forbedring i urettmessig praksis. Imidlertid kan samarbeidet avbrytes dersom leverandøren ikke viser vilje til å rette opp i eller forplikte seg til å håndtere gjentatte avvik.

Klagemekanismer og utbedring

Retten til et effektivt rettsmiddel er et grunnleggende element i det internasjonale menneskerettighetssystemet. Sanoma tilbyr tilgang til oppreisning gjennom etablerte klagekanaler, blant annet [Sanoma-WhistleBs](#) rapporteringstjeneste, som gir ansatte, kunder og forretningspartnere i Sanoma Group mulighet til å rapportere mistanker om uregelmessigheter konfidensielt og anonymt. Brudd på etiske prinsipper, retningslinjene for bærekraft og menneskerettigheter, interne retningslinjer, leverandørkodeksen eller gjeldende lover oppfordres til å rapporteres via denne eksternt hostede og uavhengige varslingskanalen. Kanalen fungerer som et tidlig varslingsystem og bidrar til å redusere risikoen for brudd på menneskerettighetene. Den gir samtidig Sanoma anledning til å gripe inn, forhindre ytterligere skade og iverksette korrigerende tiltak dersom selskapet har forårsaket eller bidratt til negativ påvirkning. Rapporteringsprosessen er kryptert, og alle innrapporteringer behandles strengt konfidensielt.

Sakene som meldes inn gjennom kanalen, håndteres av internrevisjonen i samarbeid med relevante nøkkelpersoner i organisasjonen, på en måte som ivaretar habilitet og objektivitet. Personer som rapporterer er beskyttet mot gjengjeldelse i henhold til kravene i varslingsdirektivet. Sanoma har nulltoleranse for gjengjeldelse mot varslere, i tråd med selskapets retningslinjer. Alle ansatte i Sanoma gjennomfører obligatorisk årlig opplæring i etiske prinsipper. I denne opplæringen minnes deltakerne også om muligheten til å rapportere brudd på de etiske prinsippene gjennom varslingskanalen.

Rett til informasjon

I henhold til åpenhetsloven (§ 6) har enhver person rett til å be om informasjon fra itslearning om hvordan selskapet håndterer negativ innvirkning på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Sanoma har som mål å besvare informasjonsforespørsler innen tre uker etter at forespørselen er mottatt. Informasjon kan unntas dersom forespørselen ikke er tilstrekkelig presis, dersom utlevering av informasjonen vil være i strid med juridiske forpliktelser (for eksempel knyttet til personvern eller konfidensialitet), eller dersom det vil kunne føre til urettferdig konkurranse. Forespørsler om informasjon skal rettes til: sustainability@sanoma.com.

Underskrifter på åpenhetsloven

Bergen, 12.juni 2025

DocuSigned by:

22345437891F425...
Rob Kolkman
President and CEO

Signed by:

D4041A0C0B54485...
Alexander Green
Chief Financial Officer

DocuSigned by:

1201623BDAB648E...
Kirsi Harra-Vauhkonen
Managing Director Nordics

DocuSigned by:

3E70653C89914E1...
Ken Bårdsen
Senior Advisor



Sanoma Selskap

Besøksadresse:

Töölönlahdenkatu 2

00100 Helsingfors

Finland

tel. +358 105 1999

sanoma.com