

Redegjørelse for våre aktsomhetsvurder inger



Innhold

+

+

+

Om Youplus 1

Styringssystem
og intern forankring 2

Risiko og
aktsomhetsvurderinger 5

Tiltak 8

Om Youplus

Youplus er et nettverk av forsikringsselskaper i Europa, etablert i 2012, med et mål om å skape en felles plattform for utvikling av innovative ideer og løsninger. Konsernets eier er en stor sveitsisk aktør – Swiss InsurEvolution Partners. Konsernet har to hovedenheter, med virksomhet etablert i både Sveits og Liechtenstein. Som følge av dette er konsernet underlagt tilsyn fra både det sveitsiske finanstilsynet (FINMA) og det liechtensteinske finanstilsynet (FMA). Enheten i Liechtenstein fungerer som hovedsete for flere datterselskaper og filialer.

Youplus består av personer med lang fartstid og inngående kjennskap til forsikringsbransjen. Youplus Livsforsikring NUF utgjør den nordiske delen av konsernet. Selskapet er en filial av det liechtensteinske selskapet, og står dermed under tilsyn av både det liechtensteinske finanstilsynet (FMA) og det norske Finanstilsynet.

Youplus Livsforsikring er basert i Trondheim og er totalleverandør av personforsikringer og yrkesskedeforsikringer. Pr 2024 har Youplus Livsforsikring 18 ansatte, 14 samarbeidspartnere, 7500 bedriftskunder og hele 70.000 personer er forsikret gjennom oss. Som en kompetansebedrift er vi også medlem av Finaut, og har sertifiserte ansatte innenfor forsikring, sparing og investering.

2024 er det første året forsikringsselskapet skal gjennomføre og redegjøre for aktsomhetsvurderinger. Selskapet fikk plikter etter åpenhetsloven i november 2024. Selskapet hadde derfor ikke plikter etter åpenhetsloven i majoriteten av perioden det skal redegjøre for. Likevel hadde vi allerede etablert interne rutiner, retningslinjer og kartlagt en del risiko før selskapet ble omfattet. Dette vil bli beskrevet i kapittel 1.

1 Styringssystem og intern forankring

1.1 Konsernets styringssystem

Youplus Livsforsikring er underlagt Youplus konsernets retningslinjer og rutiner, samt sine egne retningslinjer og rutiner.

Konsernets ledelse er organisert med et styre (Board of Directors), som har ansvar for overordnede beslutninger som vedtak av årsregnskap, budsjett og utkontraktering. Den daglige driften ivaretas av konsernledelsen (Executive Committee), som fatter beslutninger av mer operativ og begrenset karakter.

Avhengig av omfang og betydning vedtas rutiner og retningslinjer enten av styret eller konsernledelsen. Før endelig vedtak involveres alle filialer og de får anledning til å kommentere, noe som sikrer at konsernrutiner er forankret også i den lokale ledelsen.

Selv om konsernet ikke er omfattet av åpenhetsloven, har det likevel valgt å integrere sosial bærekraft i flere av sine styrende dokumenter og rutiner.

Som en overordnet føring har konsernet etablert en Code of Conduct som beskriver forventet etisk opptreden for alle ansatte. Dette dokumentet danner grunnlaget for konsernets verdier og etiske standarder i det daglige arbeidet.

Konsernet har også en overordnet varslingsrutine. Varslingsrutinen er et sentralt verktøy for å sikre åpenhet og ansvarlighet. Den beskriver hvilken atferd som er akseptabel, omfatter varslingsmessige og arbeidsmiljømessige forhold og sikrer forsvarlig håndtering av varslingsaker.

Personvernet er ivaretatt gjennom egne retningslinjer som sikrer retten til privatliv for alle registrerte – inkludert kunder, partnere og ansatte. Konsernet legger vekt på ansvarlig behandling av personopplysninger i tråd med gjeldende regelverk.

I tillegg gjennomføres det kontroll av god styring hos leverandører, blant annet gjennom etablerte utkontrakteringsrutiner. Konsernet har også en egen anti-korrupsjonspolicy som bidrar til å sikre integritet og lovlighet i alle ledd.

Videre er det utviklet en produktutviklingsrutine som blant annet skal sikre rettferdige og kundevennlige produkter. Konsernet har også utarbeidet en policy for fysisk og miljømessig sikkerhet, som skal sikre et trygt arbeidsmiljø for ansatte.

1.2 Youplus Livsforsikring NUFs styringssystem

Ledelse og forankring

Youplus Livsforsikring har en egen ledergruppe som styrer drift av filialen. Ledergruppa vedtar de filialspesifikke rutinene, retningslinjene og styringsdokumentene.

Filialens juridiske ansvarlig, HR-sjef og verneombud har overordnet ansvar for å følge opp filialen internt når det kommer til arbeidstaker og menneskerettigheter. Juristen, i samråd med filialens Key Account Managers, har ansvar for å følge opp leverandører og partnere på dette området.

Filialen har en egen personalhåndbok og verneombud. Gjennom verneombudet kan de ansatte i filialen varsle lokalt. Personalhåndboka er tilgjengelig for alle på filialens intranett og beskriver og stadfester personalhåndtering, og rettigheter.

Youplus Livsforsikring har videre egne rutiner for antihvitvasking. Arbeidet med antihvitvasking er en sentral del av Youplus sitt samfunnsansvar. Det bidrar til å forhindre at selskapet – direkte eller indirekte – medvirker til finansiering av personer eller organisasjoner involvert i økonomisk kriminalitet eller terrorvirksomhet, noe som kan true demokratiske verdier og krenke menneskerettigheter.

Antihvitvaskingstiltakene støtter derfor også Youplus sitt arbeid med å fremme og beskytte menneskerettighetene. Samtidig sikrer etablerte rutiner og risikovurderinger at

kontrolltiltakene er proporsjonale og ikke går lenger enn nødvendig, slik at kunder behandles rettferdig og uten risiko for diskriminering.

Personvern handler om retten til privatliv, herunder retten til å bestemme over egne personopplysninger. Som personforsikringsselskap har Youplus et særlig ansvar for å sikre at opplysningene som selskapet får som ledd i sin virksomhet er trygge, og ikke blir misbrukt av hverken ansatte eller utenforstående. Filialens egne personvernrutine har som formål å sikre dette. Alle leverandører som behandler personopplysninger har databehandleravtale med selskapet, og er underlagt Youplus Livsforsikrings standarder og krav for behandling av personvern.

Leverandører og partnere

Alle leverandører og partnere er gjenstand for oppfølging av filialen. Blant annet blir det årlig gjort en undersøkelse av leverandørenes arbeid med menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter. Dette ble gjennomført for første gang for regnskapsåret 2024. Dersom svarene til leverandørene ikke er regnet som tilstrekkelige, eller gir grunnlag til mistanke for brudd på menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter vil leverandøren og disse forholdene bli undersøkt nærmere.

Youplus Livsforsikring distribuerer ikke forsikringer selv, men gjør dette gjennom distribusjonspartnere. Inngåelse og oppfølging av distributører er gjenstand for rutiner og retningslinjer. Ved inngåelse gjør selskapet due diligence, egnethetsjekker av både ansatte og selve selskapet. Oppfølging innebærer jevnlig samtaler, kvartalsvise statusmøter samt årlige gjennomganger av samarbeidsforholdet.

Alle avtaler som innebærer utkontraktering følges opp særlig nøye. Dette er forankret i egne rutiner både på filialnivå og i konsernet. Oppfølgingen inkluderer en årlig DD-gjennomgang (due diligence), samt regelmessige kontroller av partnernes arbeid og etterlevelse.

2 Risiko og aktsomhetsvurderinger

2.1 Hovedrisikoområder

Filialen har i 2024 identifisert tre overordnede risikoområder knyttet til grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Det første gjelder likestilling og kjønnsbalanse, både internt i egen virksomhet og hos våre leverandører. Det andre området omfatter renholds- og kantinetjenester, hvor det finnes kjent risiko for sosial dumping. Disse tjenestene leveres ofte av underleverandører i en utsatt bransje. Det tredje risikoområdet gjelder elektronikkleverandører. Det er velkjent at produksjon og leveranse kjeder innen denne sektoren ofte er globale og komplekse, med forhøyet risiko for brudd på menneskerettigheter, særlig knyttet til arbeidsforhold i fabrikker.

2.2 Likestilling

Forsikringsbransjen, i likhet med store deler av finanssektoren, er fortsatt preget av en skjev kjønnsbalanse, der menn er i flertall. Dette gjelder også Youplus sin virksomhet. I 2024 var 7 av filialens 18 ansatte kvinner, og av syv medlemmer i ledergruppen var to kvinner.

Youplus Livsforsikring anerkjenner risikoen for at manglende kjønnsbalanse kan begrense perspektivmangfold og beslutningsgrunnlag, både i den daglige driften og i det strategiske arbeidet. Filialen jobber derfor aktivt for å tilrettelegge for likestilling og et inkluderende arbeidsliv. Dette inkluderer blant annet fleksible ordninger for hjemmekontor, tilrettelegging for familieliv og ammefri der det er aktuelt.

Også når det gjelder filialens leverandører, finnes det en tilsvarende ubalanse. Flertallet av selskapene vi samarbeider med har under 30 % kvinnelig representasjon. I dialog med disse leverandørene kommer det frem at mange av dem har økt bevissthet rundt utfordringen, og at rekruttering av kvinner er et uttalt mål. Det finnes imidlertid få konkrete tiltak knyttet til dette per i dag.

2.3 Elektronikkbransjen

IT- og elektronikkbransjen er forbundet med forhøyet risiko for menneskerettighetsbrudd, særlig knyttet til produksjonsleddet i lavkostland. Dette gjelder blant annet forhold som arbeidsvilkår i fabrikker, bruk av innleid arbeidskraft og mangelfull HMS-oppfølging.

Youplus Livsforsikring benytter Komplett.no som elektronikk-leverandør. Selskapet er omfattet av åpenhetsloven og har publisert redegjørelser som beskriver deres aktsomhetsvurderinger og rutiner for leverandøroppfølging. Ifølge deres rapportering gjennomfører de egne kontroller og har etablert systemer for å følge opp sine leverandører med hensyn til etiske retningslinjer og menneskerettigheter.

Som en del av Youplus' egen aktsomhetsvurdering er det gjennomført en uavhengig gjennomgang av offentlig tilgjengelig informasjon om deres leverandører. Selv om Komplett.no har gode redegjørelser og rutiner, vil det i praksis være utfordrende for Youplus å etterprøve forholdene lenger ned i verdikjeden på en fullverdig måte. Det foreligger dermed en iboende risiko for brudd på menneskerettigheter, noe vi tar på alvor.

Filialen vil fortsette å undersøke leverandører om ansvarlige innkjøp, og følge utviklingen for å sikre at samarbeidspartnere har gode og transparente rutiner for bærekraftig leverandøroppfølging.

2.4 Renhold og kantinedrift

Renhold og kantinedrift er bransjer som generelt anses for å ha forhøyet risiko for sosial dumping og uverdige arbeidsforhold, blant annet knyttet til lav lønn, midlertidige kontrakter og manglende arbeidsrettigheter.

Youplus Livsforsikring har valgt løsninger som reduserer denne risikoen. Kantinedriften er tilknyttet et arbeidsinkluderingsprogram gjennom NAV, hvor det tilbys arbeidstrening

og sysselsetting for en person på vei tilbake til arbeidslivet. Dette bidrar både til sosial inkludering og gir et verdifullt bidrag til arbeidsmiljøet.

Når det gjelder renhold, benytter filialen seg av et anerkjent selskap som har et godt rykte for ordnede forhold. Selskapet er kjent for å tilby lønns- og arbeidsvilkår som ligger over bransjestandard, og benytter seg hovedsakelig av faste, stabile ansatte fremfor midlertidig eller innleid arbeidskraft.

Youplus vurderer dermed den faktiske risikoen for sosial dumping i virksomheten som lav, men vi vil fortsatt følge med på utviklingen i disse bransjene og opprettholde dialogen med leverandørene.

2.5 Andre områder

Produkt

I år startet filialen med en årlig produktgjennomgang, der rådgivere blir kontaktet for å innhente tilbakemeldinger fra kundene om hvordan produktene til Youplus oppleves. Dette gir verdifull innsikt i hva som fungerer godt, og ikke minst om det er forhold som oppleves som urettferdige eller om enkelte kundegrupper føler seg særlig utsatt. Gjennomgangen gjør det mulig å identifisere mulige svakheter i produktutformingen, og sørge for at filialen følger opp med nødvendige forbedringer.

Som en del av arbeidet ble produktene til Youplus sammenliknet med tilsvarende løsninger fra andre forsikringsleverandører. Dette hjelper oss med å sikre at filialens vilkår er i tråd med markedet og oppleves som rettferdige. Youplus Livsforsikring har et tydelig mål om at filialen ikke skal ha vilkår som kan oppleves som usosiale, og jobber aktivt for at våre produkter skal være rettferdige, inkluderende og tilpasset kundenes behov.

Investeringer

Filialen investerer i fond. Fondet tar hensyn til sosiale mål og utelukker selskaper med alvorlige sosiale problemer. Det bidrar ikke til skade på disse områdene, og må

oppfylle visse etiske standarder. Videre må minst 20% av investeringene til fondet aktivt bidra til sosiale eller miljømessige mål.

Resultat av leverandørundersøkelse

Leverandørundersøkelsen for 2024 viste at det ikke var noen rapporterte brudd på menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter hos våre leverandører. Over 80% av leverandørene har egne rutiner for arbeidstaker- og menneskerettigheter.

3 Tiltak

Inkorporering i interne rutiner

I løpet av året har vi begynt å systematisere arbeidet med sosial bærekraft og menneskerettigheter. Dette er nå inkorporert i våre rutiner ved inngåelse av nye leverandør- og partneravtaler. Det innebærer at vi vurderer risiko for brudd på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold før nye avtaler inngås. Dette vil bidra til å forhindre at vi inngår avtaler med leverandører eller partnere som har manglende kontroll på menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter.

Leverandørundersøkelse

I 2024 gjennomførte vi vår første helhetlige kartlegging blant våre eksisterende leverandører. Undersøkelsen tok for seg om leverandørene er omfattet av åpenhetsloven, hvilke rutiner de har for å ivareta arbeidstakerrettigheter og menneskerettigheter, samt informasjon om kjønnsbalanse. Dette ga oss nyttig innsikt og et godt utgangspunkt for videre arbeid.

Samtidig erfarte vi at en samlet undersøkelse på tvers av leverandørtyper har klare begrensninger. Vi planlegger derfor å forbedre undersøkelsesopplegget ved å:

- Skille leverandører etter kategori og risikonivå
- Formulere mer presise og relevante spørsmål
- Etablere bedre oppfølgingsrutiner for svar og manglende dokumentasjon

Ansattes opplevelser og arbeidsmiljø

Youplus Livsforsikring har startet en innledende kartlegging knyttet til hvordan ansatte som jobber med kundeservice opplever sin arbeidshverdag, spesielt i kontakt med kunder via telefon. Dette er foreløpig gjort i uformell form, men det vurderes om det er behov for å etablere en mer strukturert og systematisk måte å fange opp slike erfaringer på.

Per i dag har vi ikke en systematisert medarbeiderundersøkelse, hovedsakelig på grunn av vår lille størrelse (18 ansatte pr. 30.12.24) og en åpen intern kultur.

Intern kompetanse

Filialen har foreløpig ingen ansatte med spesialisert bakgrunn innen sosial eller miljømessig bærekraft. For å bygge intern kompetanse deltar Youplus Livsforsikrings jurist i en ekstern ressursgruppe med fokus på bærekraft. Dette er et første steg i å heve kunnskapsnivået internt, og det vurderes fortløpende hvordan dette kan styrkes videre.

Kjønnsbalanse

Kjønnsbalanse er fortsatt et utfordrende område, både internt og hos flere av Youplus' leverandører. Dette er et tema som krever langsiktig innsats. I 2024 ansettes én ny kvinnelig medarbeider, og filialen vil fortsette å følge med på utviklingen og holde temaet aktivt i interne vurderinger og leverandørdialoger. Flere leverandører rapporterer at de har satt kjønnsbalanse på agendaen, og Youplus mener samtaler og oppmerksomhet er et viktig virkemiddel – selv om konkrete tiltak i mange tilfeller er vanskelig å definere på kort sikt.



Arne Marius Kirknes
CEO Youplus Livsforsikring NUF
Trondheim 17/6-25



FOCUS ON THE FUTURE