

Åpenhetsloven: Redegjørelse for aktsomhetsvurderinger om grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold

1 Aktsomhetsvurderinger hos Vertikal Helseassistanse AS

Åpenhetsloven trådte i kraft 1. juli 2022 og pålegger Vertikal Helseassistanse AS å gjennomføre aktsomhetsvurderinger om grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i egen virksomhet, i vår leverandørkjede og hos våre øvrige forretningspartnere.

Vertikal Helseassistanse AS samarbeider om etterlevelse av Åpenhetsloven med If-konsernet som vi er en del av, men vi publiserer vår egen redegjørelse. Dette dokumentet gjelder Vertikal Helseassistanse AS' aktsomhetsvurdering for perioden fra 1. juli 2022 til 31. desember 2022.

2 Vertikal Helseassistanse sin virksomhet i Norge

Vertikal Helse er et datterselskap i If-konsernet og sammen er vi Norges største leverandør av helseforsikringer. Vertikal Helse ble etablert i 1998 og var den første som tilbød helseforsikring i Norge. Vi sørger for at enkeltpersoner/pasienter får riktig behandling til rett tid. Vi har et stort nettverk med behandlere og samarbeidspartnere over hele landet.

Vi er lokalisert på Vækerø sammen med If.

3 Konsernmål om samfunnsansvar

Som del av Norges nest største forsikringsselskap er vi opptatt av vårt samfunnsansvar. Gode forsikringsløsninger er en viktig hjørnestein i et velfungerende samfunn, enten det handler om å bidra til økt forutsigbarhet og trygghet eller til gjenoppretting av inntrådte uønskede hendelser og skader.

If-konsernet eies av den finske finansgruppen Sampo Group. I 2019 ble Sampo Group medlem FN Global Impact som er verdens største næringslivsinitiativ for bærekraft med nesten 13 000 medlemmer. FN Global Compact jobber for å få selskaper verden rundt til å satse på strategi og drift i tråd med 10 utvalgte bærekraftsprinsipper innenfor de fire områdene menneskerettigheter, arbeidsliv, miljø og anti-korrupsjon.

If og Vertikal Helseassistanse jobber for å gjøre FN Global Compact-prinsippene til en del av vår strategi, kultur og daglige drift og samarbeider/deltar i prosjekter som fremmer FNs mål for bærekraftig utvikling. Vi er også medlem av FNs PRI (prinsipper for bærekraftig utvikling) og følger, der vi er forpliktet til det, de seks prinsippene om bærekraftige investeringer. Disse prinsippene har gradvis blitt innlemmet i våre styrende dokumenter og er nå en integrert del av vår virksomhet.

4 Retningslinjer og rutiner for aktsomhetsvurderinger

Våre viktigste offentlige tilgjengelige dokumenter for etterlevelse av Åpenhetsloven er vår [Etikkpolicy](#) og [Etiske retningslinjer for leverandører](#). Disse beskriver hvordan vi ønsker å fremme respekt og ivaretagelse av menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i vår verdikjede. Videre opererer vi i tråd med [Sampo Group Code of Conduct](#) og [Sampo Group investment management and operations](#). I tillegg har vi etablert vår interne Sustainability Policy, HMS-rutiner samt en [Varslingskanal](#) som kan benyttes både internt og eksternt.

If og Vertikal Helseassistanse jobber aktivt og systematisk med HMS, likestilling og inkludering i egen virksomhet. Dette inkluderer opplæring av ansatte, risikovurderinger, utarbeidelse av handlingsplaner

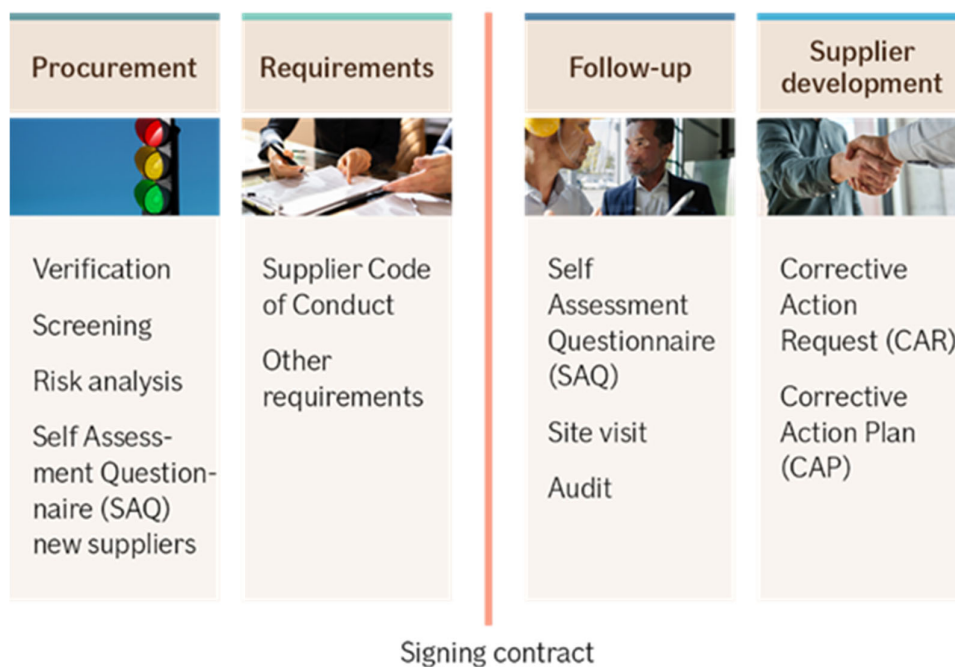
og andre tiltak for å sikre et godt arbeidsmiljø og en inkluderende arbeidsplass. Vi har inngått tariffavtaler som gir våre ansatte bedre rettigheter enn det som er fastsatt i lovverket. Vi har et godt samarbeid med partene i arbeidslivet, og vi verdsetter dialogen og samarbeidet med våre ansatte og deres tillitsvalgte. Vi har jevnlig samarbeidsmøter og forhandlinger for å sikre at arbeidsvilkårene til våre ansatte er best mulig.

Konsernets etikkpolicy gjelder for alle våre ansatte og beskriver våre mål, prinsipper og ansvar. Policyen gjelder menneskerettigheter, anstendige arbeidsforhold, anti-korrupsjon og miljø. Det er etablert en etikk-komité på konsernnivå og utpekt etikkansvarlig i hvert forretningsområde. Etikkansvarlige skal sikre at policyen blir fulgt, og gir råd til organisasjonen om etiske spørsmål. I tillegg blir det organisert kurs og seminarer om etikk for å bevisstgjøre og lære opp våre ansatte. I 2022 lanserte vi et nytt opplæringsprogram for alle ansatte. Programmet inkluderer et e-læringskurs om etikk og legger opp til refleksjon om innholdet i etikkpolicyen og trening i hvordan man kan håndtere etiske dilemmaer. Programmet er obligatorisk for alle ansatte og skal gjennomføres årlig. I 2022 gjennomførte over 90 % av alle ansatte programmet.

Våre etiske retningslinjer beskriver hvilke krav vi stiller til våre leverandører og hva de må forplikte seg til. Retningslinjene omfatter både menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter, miljø og korrupsjonsbekjempelse og er basert på de ti prinsippene i FNs Global Compact og underliggende konvensjoner og erklæringer. Leverandørene er også ansvarlig for å sikre at deres underleverandører i sin forsyningskjede oppfyller kravene beskrevet i retningslinjene. Alle medarbeidere som er involvert i kjøp av varer eller tjenester må påse at våre etiske retningslinjer for leverandører er en del av avtalen. Hvis det blir identifisert avvik vil leverandøren bli bedt om å legge frem en plan for korrigerende tiltak som vi må godkjenne og vi forbeholder seg retten til å avvikle kontrakten ved brudd på retningslinjene.

I 2022 har vi økt våre ambisjoner og videreutviklet våre prosesser ytterligere. For å kartlegge og forebygge negativ påvirkning på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, miljø og anti-korrupsjon forbundet med vår virksomhet har vi utviklet en prosess for aktsomhetsvurderinger som bygger på OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper. Prosessen blir integrert i våre innkjøpsrutiner og på grunn av Åpenhetsloven starter dette arbeidet først i tilknytning til vår virksomhet i Norge. Denne prosessen består av fire hovedelementer: i) innkjøp/avtaleinngåelse ii) krav, f.eks. våre etiske retningslinjer iii) oppfølging og iv) utvikling av leverandører. Se illustrasjon fra våre systemer under.

Due diligence process for suppliers and business partners



Innkjøp

Alle leverandører som engasjeres blir screenet mot globale varslings- og sanksjonslister og IFS interne risikoanalyse. Risikoanalysen bygger på anerkjente kriterier for vurdering av risiko for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Avhengig av resultatet blir bedriftene inndelt i kategoriene; grønt, gult eller rødt der rødt utgjør høyest risiko for overtredelser.

Krav til leverandører

Som del av avtaleinngåelsesprosessen må alle leverandører godta våre etiske retningslinjer for leverandører som beskrevet ovenfor.

Oppfølging av leverandører

Oppfølging av leverandørers etterlevelse av våre krav skjer på ulike måter og i den grad vi anser det hensiktsmessig og nødvendig. Våre oppfølgingsmetoder varierer fra egenvurderingsskjema til stedlig revisjon hos leverandør. Dialog om eventuelle funn og forbedring skjer som del av aktiv dialog som beskrives ytterligere nedenfor.

Utvikling av leverandører

Leverandører som på bakgrunn av egenvurdering eller stedlig revisjon blir vurdert som medium eller høy risiko får krav om korrigerende tiltak. Leverandører må da komme med en plan for hvordan avviket skal korrigeres, tidsplan for dette og hvem som er ansvarlig - en såkalt plan for korrigerende tiltak (CAP). For at avtaleforholdet skal kunne fortsette må planen godkjennes av oss. For å sikre god oppfølging tilknyttet CAP-prosesser er det etablert et system med kvartalsvis rapportering av alle tjensteavtaler som er omfattet av prosessen. Leverandører som blir vurdert som høyrisiko blir behandlet i relevant organ som har mandat til å beslutte den videre prosessen. Dette kan dreie seg om innhenting av ytterligere informasjon, tiltak eller avvikling av avtalen om nødvendig.

Gjennomføringen av de fire prosess-stegene gjøres i dag manuelt. Vi er i gang med å implementere prosessen i et IT-system for økt effektivitet og kontroll, og det vil i den forbindelse også utarbeides

detaljerte instruksjoner på sentralt hold for gjennomføring av vurderingene i alle ledd. Fra Åpenhetslovens ikrafttredelse (1.juli 2022) gjelder denne prosessen alle nye kontrakter og fornyelse av løpende kontrakter knyttet til Ifs virksomhet i Norge. Gradvis vil prosessen bli implementert for alle våre leverandører og forretningsforbindelser til konsernets virksomhet i Norge, og deretter øvrig virksomhet i If. Opplæring i prosessen ble gjennomført i to omganger høsten 2022 for relevante personer som er involvert i inngåelse av kontrakter og aktsomhetsvurderinger og ytterligere opplæring vil bli gjennomført i 2023.

5 Resultatet av aktsomhetsvurderinger for 2022

Fordi vår virksomhet hovedsakelig er i Norge anser vi risikoen for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i utgangspunktet som nokså lav. Vi anerkjenner likevel at vår virksomhet direkte eller indirekte kan ha negativ påvirkning på disse områdene. Dette knytter seg i all hovedsak til eksterne faktorer, men også ved handlinger fra våre leverandører og forretningsforbindelser.

If-konsernet er en stor innkjøper av varer og tjenester og størst volum er knyttet til oppgjør av skader, blant annet helseforsikringer, samt IT og Kontorservice.

Ved implementeringen av aktsomhetsvurderingene har vi for regnskapsåret 2022 valgt å prioritere leverandør-bransjer der vi har størst innkjøpsvolum og der vi basert på en innledende risikoscreening har vurdert at risikoen for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold er størst. Samlet for If og Vertikal har vi gjennomført aktsomhetsvurderinger av 182 leverandører og forretningspartnere for perioden 1. juli til 31. desember 2022, og det ble ikke avdekket faktiske negative konsekvenser eller "vesentlig risiko" for negative konsekvenser på menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold. Ingen leverandører ble vurdert som røde, men basert på screeningkriteriene vi la til grunn, som omfatter blant annet bransje/segment, ble enkelte vurdert som gule som betyr at vi har et særlig fokus på disse også videre.

6 Signaturer

6.1 Daglig leder og styremedlemmer i Vertikal Helseassistanse AS

Kristine Sandvik Daglig leder	Samuel Lennart Hedin Styreleder	Karina Henriksen Messel Styremedlem
Mia Katarina Örsa Styremedlem	Ida Therese Gangsø Styremedlem	Line Grønfur Styremedlem