



Redegjørelse ihht Åpenhetsloven for WTW-konsernet.

Bakgrunn

I lovens § 3 defineres grunnleggende menneskerettigheter som de internasjonalt anerkjente menneskerettighetene som følger av blant annet FNs konvensjon om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter fra 1966, FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheter fra 1966 og LOs kjernekonvensjoner om grunnleggende rettigheter og prinsipper i arbeidslivet.

Med anstendige arbeidsforhold menes arbeid som ivaretar grunnleggende menneskerettigheter og helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen, og som gir en lønn å leve av.

Åpenhetsloven gir klare forventninger til næringslivets aktsomhet på områder som blant annet menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter, miljø, antikorrupsjon og åpenhet.

WTWs overordnede verdier er Modig, Real og Profesjonell. I dette ligger det blant annet at vi skal være etterrettelige ved å følge lov og forskrift, retningslinjer for arbeidslivet, ivareta hverandres rettigheter, være etiske og kunne ta standpunkt. Dette etterstreber vi også i hverdagen, både ovenfor ansatte, kunder og leverandører.

Organisering og driftsområde

WTW er et teknologibasert konsern som jobber med markedsledende mobilbaserte tjenester innen helse, transport og fritid. er delt opp i WTW AS, Helsepons AS, GoMarina AS, Kjeila Mausund AS, Onesettle AS og WTW AB.

WTW ivaretar utvikling og drift av datasystemer og apper som våre kunder benytter og er i den forbindelse ansvarlig for å sikre implementering og sikker drift av kontrollsystemer med hensyn på å forebygge og oppdage feil, overholdelse av kontrakter og god forretningskikk. Onesettle AS er en del av WTW konsernet og er et finansforetak som tilbyr betalingsløsninger til WTWs kunder. Således er WTW som konsern være underlagt strenge regler rundt hvitvasking og korrupsjon og har retningslinjer og rutiner på hvert område.

WTWs organisasjonsform og ledelse bygger på en funksjonsoppdelt struktur, hvor lederen for den enkelte avdeling har personalansvar. Det overordnede ansvaret ligger til daglig leder, som også er kontaktperson ved spørsmål om WTWs aktsomhetsvurderinger.

Versjon:	Erstatter:	Skrevet av:	Godkjent av:
1		MAI	CAT, HG og TSA



Daglig leder har videre delegert det operative ansvaret for de ulike områdene, til henholdsvis CTO, HR leder og Økonomisjef. Disse har ansvar for å følge opp at alle rutiner og retningslinjer knyttet til hvert område blir fulgt opp og verdiene etterlevd i hele organisasjonen. WTW leverer administrative tjenester til datterselskapet Onesettle AS som også omfattes av denne redegjørelsen.

Internkontroll og ledelsens gjennomgang

WTW har etablert Internkontrollsystemer på hvert av våre områder, med årlige og halvårlige frister for kontroll. Ledelsens gjennomgang skjer årlig i desember med rapportering til styret. Nytt av 2022 er også et økt fokus på HMS ved å gjøre HR til eget område. Arbeidet med å revidere, samt utvide våre retningslinjer fortsetter igjennom 2023 og et ekstra fokus er allerede satt på retten til et arbeidsmiljø fritt for diskriminering og trakassering.

Risikovurdering

WTWs arbeide knyttet til risikostyring og internkontroll monitoreres og evalueres årlig. Det er spesifisert egne rutiner for risikovurdering innenfor hver av fokusområdene informasjonssikkerhet og økonomi, og fra 2023 også på HR/HMS. For å forebygge uønskede hendelser har WTW rutine for å gjennomføre risikovurdering ved endring, før man tar i bruk nye systemer og ved enhver endring i trusselbildet.

Sikkerhetsansvarlig innen hvert fokusområde er øverste ansvarlig for at det blir utført risikoanalyser.

Grunnet WTWs deltakelse i offentlige anbudsprosesser gjøres risikovurdering jevnlig. Dersom WTW hadde brutt de etiske kravene fra en av våre kunder ville det få svært store konsekvenser for WTW, både i form av tapt inntekt og omdømme. WTW ville kunne risikere å miste deler av eller hele forretningsgrunnlaget

Rutiner

Onesettle har rutine for å vurdere alle samarbeidspartnere og leverandørers forhold til internasjonale standarder for menneskerettigheter og FNs bærekraftsmål, som arbeidsforhold, miljøbeskyttelse m.m.

WTW er en teknologileverandør og har således begrenset risiko for negative konsekvenser ved egne leverandørers brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Som

Versjon:	Erstatter:	Skrevet av:	Godkjent av:
1		MAI	CAT, HG og TSA



leverandør av teknologitjenester til det offentlige og konkurrent i offentlige anbud er vi kontraktsmessig forpliktet til å følge etiske krav til offentlige leverandører samt gjøre rede for disse på forespørsel. Dette har lagt føringer for valg av underleverandører for å kunne møte både egne og våre kunders etiske standarder. Det er ikke avdekket risiko ved gjennomgang av leverandører så langt. Arbeidet med å kartlegge risikoer i WTW er pågående og gjøres både i forbindelse med interne omstruktureringer og anbudsprosesser.

Uønskede hendelser

For å minimere konsekvensene ved uønskede hendelser, er det etablert en overordnet beredskapsplan. Beredskapsplanen legger føringer for beredskapsplanlegging, ansvar og ordning for håndtering av hendelser. Denne beredskapsplanen sørger for effektiv håndtering gjennom rutiner som er tilgjengelig for relevante personer, at hendelser håndteres i henhold til hendelsens alvorlighet og at varslingsrutiner eksisterer der både relevant personell hos WTW AS og partnere inngår.

Som et ledd i dette arbeidet vurderes også et arbeidsmiljøutvalg (AMU) innført på initiativ fra WTW for å skape et forum for å kartlegge, håndtere og forebygge uønskede hendelser i arbeidsmiljøet og kunne proaktivt jobbe med aktuelle problemstillinger innenfor HMS og aktsomhet.

Avvikshåndtering internt

WTW benytter prosess for avvikshåndtering som følger god praksis og sikrer at avvik håndteres riktig i henhold til lov og avtale. Alle interne avvik rapporteres og behandles gjennom WTWs interne avvikssystem WTW har et sterkt fokus på å ta vare på våre ansatte og å sørge for gode og trygge arbeidsforhold. Våre retningslinjer og vår personalhåndbok, som er en del av alle ansattes arbeidsavtale, sikrer at alle rettigheter blir ivaretatt i henholdt til lovverk. I tillegg har vi et sterkt fokus på å sørge for et arbeidsmiljø fritt for diskriminering og trakassering og har egne retningslinjer for håndtering av varsler/avvik som omhandler våre ansattes arbeidsmiljø eller brudd på våre retningslinjer.

Personalsaker varsles med adgang til å være anonym om ønskelig. Våre varslingsrutiner ligger lett tilgjengelig og oppslått for de ansatte, med beskrivelse av saksgang, arbeidsgivers plikter og ivaretagelse av varsler (og omvarslede).

Det har i 2022 ikke forekommet formelle varsler eller avvik på HMS. I 2023 har Verneombudet blitt kurset som en del av det økte fokuset på området.

Versjon:	Erstatter:	Skrevet av:	Godkjent av:
1		MAI	CAT, HG og TSA



Avvikshåndtering eksternt

WTW og eksternt part blir i samarbeid enige om passende format og kommunikasjonsmåte for avviksrapporter. Alvorlige og kritiske avvik rapporteres umiddelbart på avtalt metode. Videre samarbeid vil bli evaluert som en del av avviksbehandlingen. Det er via Onesettle sine nettsider også adgang til å varsle avvik eller klage med henvisning til neste klageinstans. Det vurderes å sette opp noe tilsvarende også for andre deler av konsernet.

Veien videre

Arbeidet med aktsomhetsvurderinger og åpenhetsloven fortsetter i WTW og vil være en del av ledelsens fokusområde, også fremover. Årlig evaluering vil være en del av ledelsens gjennomgang hvert år.

Etter hvert som WTW vokser og endrer seg vil fokuset på verdiene styrkes. Vi er Modige, Reale og Profesjonelle. Dette skal gjenspeiles i alt vi gjør.

Spørsmål om dette arbeidet kan rettes til daglig leder.

Redegjørelsen er godkjent av daglig leder i WTW AS og Onsettle AS samt styret og henvises til i Årsberetningen.

Versjon:	Erstatter:	Skrevet av:	Godkjent av:
1		MAI	CAT, HG og TSA