

List of Signatures

Page 1/1



Redegjørelse åpenhetsloven Uno Finans 2024.pdf

Name	Method	Signed at
Karl Christian Marker	BANKID	2025-06-27 12:58 GMT+02
Risøe, Gabrielle	BANKID	2025-06-27 11:00 GMT+02
Hedenberg, Petter Christer Angur Von	BANKID	2025-06-26 13:09 GMT+02
SANNA MARIA VIKTORIA OLOFSSON	BANKID	2025-06-26 10:33 GMT+02
Pedersen, Christina H	BANKID	2025-06-26 10:05 GMT+02



This file is sealed with a digital signature. The seal is a guarantee for the authenticity of the document.

External reference: 314660C9631B486FB7AB137EFC3F11F8

Redegjørelse åpenhetsloven 2024

Uno Finans AS

Denne rapporten er utarbeidet av Uno Finans AS (Selskapet eller Uno), som svar på forpliktelser i henhold til Åpenhetsloven om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Redegjørelsen gjelder perioden 1. januar 2024 til 31. desember 2024.



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
314660C9631B486FB7AB137EFC3F11F8

Innhold

1	Innledning og formål	3
2	Virksomheten	3
2.1	Beskrivelse av selskapets aktiviteter	3
2.2	Organisasjonsstruktur og ansatte	4
2.3	Interne retningslinjer og rutiner	5
2.3.1	Personal- og HMS-håndbok	5
2.3.2	Rutiner for rekruttering og onboarding	5
2.3.3	Retningslinjer for utkontraktering	6
2.3.4	Retningslinjer for tiltak mot hvitvasking og terrorfinansiering	6
2.4	Varslingskanaler og klagemekanismer	6
2.4.1	Varslingsrutine	6
2.4.2	Retningslinjer for klagehåndtering	6
3	Resultat av aktsomhetsvurderinger	7
3.1	Vurdering av selskapet	7
3.1.1	Avdekkede risikoområder	7
3.2	Vurdering av leverandører og kunder	8
3.2.1	Avdekkede risikoområder	8
4	Tiltak	9
4.1	Interne tiltak	9
4.1.1	Rekruttering	9
4.1.2	Arbeidstider og overtid	10
4.1.3	Organisering, inkludering og likestilling	10
4.1.4	Kompetanseutvikling	10
4.1.5	Sosiale tiltak	10
4.1.6	Verneombud og Arbeidsmiljøutvalg	11
4.1.7	Involvering av ansatte	11
4.2	Eksterne tiltak	12
4.2.1	Avtalevilkår	12
4.2.2	Oppfølging av konsulenter	12
4.2.3	Risikovurderinger	12



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
314660C9631B486FB7AB137EFC3F11F8

1 Innledning og formål

Uno Finans («Uno» eller «selskapet») er forpliktet til å fremme og ivareta menneskerettigheter, samt sikre gode arbeidsforhold gjennom hele selskapets verdikjede, inkludert kunder og leverandørforhold.

Formålet med redegjørelsen er å skissere funnene av aktsomhetsvurderinger utført i forhold til faktiske og potensielle negative innvirkninger på menneskerettigheter og arbeidsforhold innenfor organisasjonens verdikjede, samt skissere aktiviteter og tiltak som tar sikte på å ivareta rettigheter og vilkår.

2 Virksomheten

2.1 Beskrivelse av selskapets aktiviteter

Uno Finans AS ble grunnlagt som finansagent i 2019, og har hovedkontor i Oslo. Som autorisert finansagent, formidler selskapet usikrede lån, kredittkort og lån med sikkerhet i bolig, med hovedfokus på å refinansiere eksisterende gjeld.

Selskapet hadde per desember 2024 avtale med femten banker/finansieringspartnere. Kundene søker om lån og/eller refinansiering gjennom Uno Finans sin søknadsportal, og deres lånesøknad blir så formidlet videre til aktuelle samarbeidspartnere. Selskapet sin rolle er å veilede kunder gjennom søknadsprosessen og hjelpe dem med å finne den beste mulige løsningen ut fra den enkeltes lånebehov.

Som ledd i å bistå kundene med refinansiering, har Uno Finans også utviklet tilleggstjenester for kunder som har behov for nærmere oppfølging. Ved siden av formidling av usikrede og sikrede lån tilbyr selskapet ulykkes- og utgifts-forsikring til lånesøkere som kvalifiserer for dette.

I januar 2023 lanserte selskapet tjenesten Uno Score gjennom datterselskapet Uno Score AS. Uno Score er en medlemsbasert heldigital plattform som gir privatpersoner i Norge innsikt i egen økonomi, og oversikt over egne data innenfor områder som forbruksgjeld, boligverdi og andre boligdata, kredittdata, betalingsanmerkninger og boliglånsrente. Uno Finans er p.t. Uno Score sin eneste annonsør, og plattformen har i løpet av de siste to årene bygget opp en solid medlemsbase.

Gjennom 2023 og 2024 ble i tillegg låneformidlingsvirksomhet i Finland bygget opp gjennom datterselskapet Uno Finans Oy. De første formidlede usikrede lånene ble utbetalt i april 2023, mens formidling av sikrede lån startet opp i desember 2024.

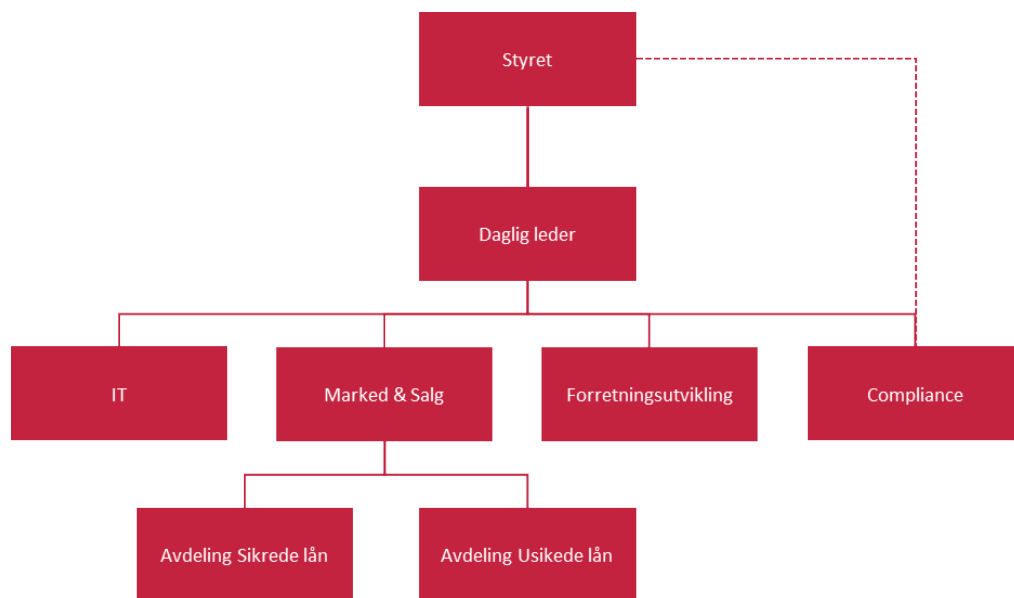
Aktsomhetsvurderingene både internt og for verdikjeden er foretatt for konsernet samlet.



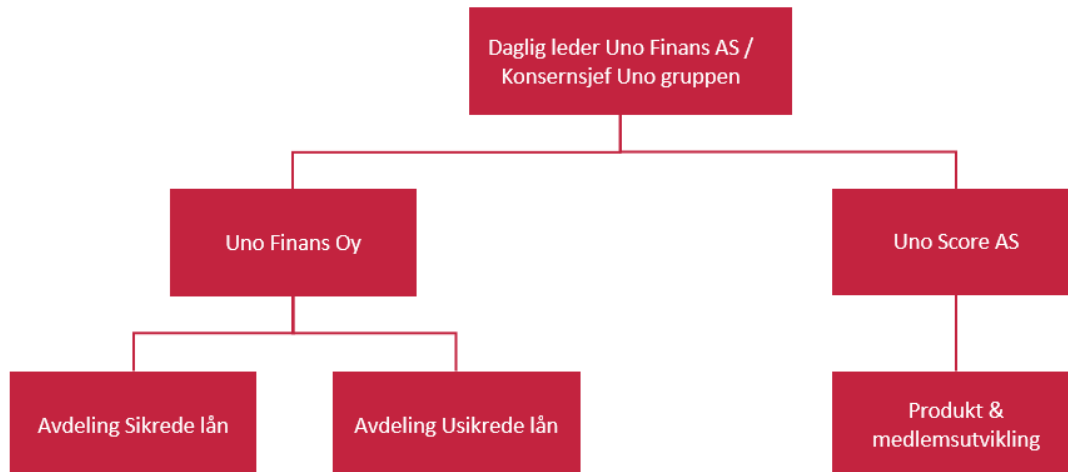
This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
314660C9631B486FB7AB137EFC3F11F8

2.2 Organisasjonsstruktur og ansatte



Organisering av Uno Finans AS per 31.12.24



Organisering av Uno konsernet per 31.12.24



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
314660C9631B486FB7AB137EFC3F11F8

31.12.2024 var det 39 ansatte i Uno Finans AS, som bestod av 28 heltids- og 11 deltidsansatte. Datterselskapene Uno Finans Oy og Ono Score AS hadde hhv 5 og 2,4 årsverk.

Det er etablert en tydelig organisasjon og ansvarsområder. I praksis operer Uno med en flat organisasjonsstruktur, der det er korte beslutningsveier, lite byråkrati og stor mulighet for påvirkning og innflytelse.

2.3 Interne retningslinjer og rutiner

Uno har vedtatt en rekke interne retningslinjer og rutiner som skal bidra til å sikre grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold for ansatte, samarbeidspartnere og kunder. Herunder:

- Personalhåndbok
- HMS-håndbok inkl. sikkerhets- og brannvernrutiner
- Rutine for rekruttering og onboarding av nye ansatte
- Retningslinjer for utkontraktering
- Retningslinjer for tiltak mot hvitvasking og terrorfinansiering

Selskapets samlede styringssystem består av en rekke policyer, retningslinjer og rutiner. Overordnede policyer og retningslinjer er vedtatt av styret, mens rutiner og mer operasjonelle retningslinjer er fastsatt av daglig leder eller leder for den enkelte enhet. Ved utarbeidelse av rutineverket har alle sentrale personer i selskapet blitt involvert, f.eks. arbeidsmiljøutvalget og verneombud der dette har vært relevant.

2.3.1 Personal- og HMS-håndbok

Personalhåndboken- og HMS-håndboken gir mer informasjon om hvordan Uno gjennom systematisk arbeid med arbeidsmiljøet forebygger brudd på ansattes grunnleggende menneskerettigheter og retten til et forsvarlig arbeidsmiljø.

Personalhåndboken er ment å gi ansatte en oversikt over sentrale områder som regulerer deres ansattforhold. Utenom grunnleggende arbeidsforhold som arbeidstid- og godtgjørelse, inneholder personalhåndboken oversikt over fraværsregler, øvrige ansattgoder og sosiale tiltak, samt informasjon om selskapets arbeid for å sikre et forsvarlig arbeidsmiljø for alle ansatte. HMS-håndboken gir en oversikt over hvordan Uno systematisk jobber med HMS-arbeidet, herunder organiseringen, mål og tiltak, samt rutiner for å ivareta sikkerhet og forebygge skader, ulykker og arbeidsrelatert fravær.

2.3.2 Rutiner for rekruttering og onboarding

Rutinene for rekruttering er utarbeidet for å sikre objektive og profesjonelle prosesser ved ansettelser eller interne forfremmelser. Uno ønsker å investere i og videreutvikle sine ansatte. Ved behov for nye ansettelser er det derfor vedtatt at det alltid skal vurderes om det er interne kandidater som kan fylle rollen. Dersom rett kompetanse ikke finnes internt (f.eks. ved behov for å øke kapasiteten /stillingen krever kompetanse man vurderer ansatte ikke innehar), skal stillingen lyses ut eksternt.

Rutine for onboarding av nye ansatte er utarbeidet for å sikre at ansatte får en nødvendig innføring i selskapets organisasjon, rutiner og prosedyrer, samt grundig opplæring for å kunne utføre sitt arbeid på en tilfredsstillende måte. Sammen med tydelige stillingsinstrukser bidrar dette til trygghet for de ansatte, som igjen øker sjansen for økt trivsel og motivasjon på arbeidsplassen.



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
314660C9631B486FB7AB137EFC3F11F8

2.3.3 Retningslinjer for utkontraktering

Uno har videre, i tråd med etablerte lovkrav, utarbeidet interne retningslinjer for utkontraktering av virksomhetens oppgaver. Dette pålegger selskapet å gjennomføre risikovurderinger før en endelig utkontrakteringsavtale kan inngås. Som ledd i denne risikovurderingen, vurderer Uno også hvordan mulige nye leverandører systematisk arbeider for å ivareta anstendige arbeidsforhold og grunnleggende menneskerettigheter i sin virksomhet. Dette minsker sjansen for at selskapet inngår utkontrakteringsavtaler med en oppdragstaker som kan eller har forårsaket negative konsekvenser.

2.3.4 Retningslinjer for tiltak mot hvitvasking og terrorfinansiering

I lys av sin rolle som aksessorisk forsikringsagent, er Uno forpliktet til å innføre tiltak som skal motvirke hvitvasking og terrorfinansiering. Selskapet har utarbeidet retningslinjer med klare føringer, rutiner og tiltak som har til formål å forebygge hvitvasking og terrorfinansiering. Selv om risikoen for hvitvasking og terrorfinansiering er vurdert til å være lav, vil tydelige rutiner rundt dette bidra til å forhindre negative konsekvenser.

2.4 Varlingskanaler og klagemekanismer

Det er også etablert varsling- og klagerutiner for ansatte og kunder:

2.4.1 Varlingsrutine

Som et ledd i selskapets kontinuerlige innsats for å fremme et trygt og inkluderende arbeidsmiljø, har Uno etablert en tydelig og effektiv varlingsrutine. Dette er viktig for å sikre åpenhet, rettferdighet og integritet i alle forretningsprosesser. Etableringen av denne rutinen er også i tråd med selskapets forpliktelse til å overholde lover og forskrifter knyttet til varsling, samt å ivareta ansattes rettigheter og sikkerhet.

Varlingsrutinen er utformet for å gi ansatte i selskapet en trygg og anonym måte å rapportere uetisk atferd, lovbrudd, brudd på interne retningslinjer eller andre bekymringer som kan skade selskapet, selskapets kunder og leverandører, eller selskapets ansatte. Rutinen skal sikre at varsler tas på alvor, behandles konfidensielt og at nødvendige tiltak iverksettes for å rette opp i eventuelle problemer.

Varlingsrutinen bidrar også til å fremme åpenhet blant ansatte i Uno, forbedre etiske standarder og redusere risikoen for misligheter. Videre forventer selskapet at dette vil styrke medarbeiderengasjementet ved å sikre at alle ansatte føler seg hørt og trygge til å kunne rapportere bekymringer.

2.4.2 Retningslinjer for klagehåndtering

I tråd med etablerte lovkrav, er det utarbeidet interne retningslinjer for klagehåndtering. Disse er ment å ivareta kunders adgang til å effektivt fremme en formell klage. Dette gir Uno mulighet til å i større grad ivareta kunders interesser, samt etablere rutiner for oppfølging og opplæring basert på mottatte kundeforhold. Gjennom mottatte klager er Uno i stand til å identifisere, behandle og forebygge mulige brudd på grunnleggende menneskerettigheter.



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
314660C9631B486FB7AB137EFC3F11F8

3 Resultat av aktsomhetsvurderinger

3.1 Vurdering av selskapet

Gjennom interne aktsomhetsvurderinger er det sett på hvorvidt selskapet har påført negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold – enten direkte eller indirekte.

I gjennomgangen har det ikke blitt avdekket noen faktiske negative konsekvenser. Det har ikke vært noen ulykker på arbeidsplassen, sykdom som kan relateres til arbeid eller varsler i perioden. Det har heller ikke blitt avdekket eller rapportert om brudd på sentrale rutiner, diskriminering eller andre negative forhold. Sykefraværet anses som normalt, og under snittet sammenlignet med bransjen.

3.1.1 Avdekkede risikoområder

Gjennom aktsomhetsvurderingen av interne forhold er det allikevel avdekket noen områder som kan utgjøre en risiko for at selskapet i fremtiden påfører negative konsekvenser.

Likestilling og kjønnsbalanse

Uno opererer i en mannsdominert bransje. Dette er synlig når selskapet søker etter nye ansatte, som har resultert i at det er en skjevfordeling i kjønnsbalanse på alle nivåer i selskapet. Det eneste unntaket er deltidsansatte, hvor selskapet har lyktes i å ansette like mange kvinner som menn.

Fordeling kvinner/menn 31.12.24 i Uno Finans AS:

	Kvinner	Menn	% kvinner	% menn
Øverste ledelse	1	3	25 %	75 %
Mellomledere	0	4	0 %	100 %
Nøkkelroller (senior/fagansvar)	2	4	33 %	67 %
Heltidsansatte	3	11	21 %	79 %
Deltidsansatte	6	5	55 %	45 %

I Uno Finans Oy er det 4 menn og 1 kvinne per 31.12.24, mens det i Uno Score AS er 2 fulltidsansatte menn og én deltidsansatt kvinne. Det er ikke avdekket noen avvik i lønns- og arbeidsvilkår basert på kjønn.

Kompetanseutvikling

På generelt grunnlag er det gode rutiner og prosedyrer for opplæring av nye ansatte, samt jevnlig opplæring av eksisterende ansatte. Samtidig består selskapet av mange unge ansatte. Selskapet har en uttalt policy om å utvikle ansatte internt, og gi mulighet for ansatte til å vokse inn i nye ansvarsområder og roller. Dette har resultert i flere relativt unge ledere og nøkkelansatte. Det er ikke avdekket noen mangler eller feil, men det anses som viktig å sørge for tilfredsstillende kursing, kompetanseutvikling og støtte for å kunne tre inn i nye roller.

I løpet av 2024 har selskapet blant annet investert i lederutvikling, og teamutvikling for å styrke internt samhold og kommunikasjon, og bygge generell lederkompetanse.



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
314660C9631B486FB7AB137EFC3F11F8

Trivsel og inkluderende arbeidsmiljø

Uno er et selskap med mange deltidsansatte, samt ansatte som er i sin første jobb. Selskapet har derfor en naturlig medium-høy turnover blant sine ansatte. Det er iverksatt en rekke tiltak for å bidra til høy trivsel, et godt arbeidsmiljø og motivere ansatte til å bli i selskapet så lenge som mulig. Det anerkjennes at det fortsatt er viktig å ha fokus på dette, for å motvirke risikoen for uønsket høyt turnover og/eller et ikke-inkluderende arbeidsmiljø.

Effektive HR-prosesser og involvering av ansatte

Uno er fremdeles et relativt ungt selskap. Selskapet hadde ved utgangen av 2024 47 ansatte på tvers av konsernet, som er på ca. samme nivå som året før. Etter hvert som selskapet har økt i antall ansatte og organisatorisk kompleksitet, har det blitt stadig viktigere med effektive og tydelige HR-rutiner og prosesser. Policy- og rutineverket blir jevnlig oppdatert, og på slutten av 2023 ble arbeidsmiljøutvalget (AMU) etablert, som består av 2 representanter fra hhv. arbeidstaker og arbeidsgiver. Gjennom 2024 har AMU avholdt jevnlig møter, og løpende behandlet saker som omhandler sykefravær, HMS-tiltak og generell trivsel blant ansatte. Det anses som viktig å fortsette arbeidet med å styrke selskapets HR-prosesser og involvere ansatte også fremover.

3.2 Vurdering av leverandører og kunder

Gjennom aktsomhetsvurderinger av leverandører og kunder er det undersøkt hvorvidt noen har påført negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold – enten direkte eller indirekte.

I gjennomgangen har det ikke blitt avdekket noen faktiske negative konsekvenser. Det har ikke blitt identifisert eller rapportert om noen brudd eller andre negative forhold.

3.2.1 Avdekkede risikoområder

Uno har også gjennomført årlige risikovurderinger av samtlige leverandører og kunder, inkludert hvilken risiko de utgjør når det gjelder å sikre grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold for sine ansatte. I vurderingen av risikoer knyttet til sistnevnte er faktorer som geografi og bransje/industri ansett som spesielt vesentlig – da det er faktorer som kan bidra til redusert eller økt risiko for brudd.

Geografi:

Alle leverandører og kunder er kartlagt ut fra hvilket land de operer i. Risikoen er vurdert opp mot ITUC (International Trade Union Confederation) sin årlige «Global Rights Index», der land får en score i forhold til generelle arbeidsvilkår (streikerettigheter, rett til å være fagorganisert, rett til kollektive avtaler samt rettferdige vilkår). Her er det store globale variasjoner mellom land, der de nordiske landene kommer best ut. Europeiske land kommer relativt sett greit ut, mens enkelte land har markant dårligere score på denne indexen. Norge er vurdert til å ha ekstra lav risiko, da kunder og leverandører som er lokalisert her må forholde seg til strenge norske reguleringer, inkl. Åpenhetsloven.

Av Unos leverandører, både til det norske og finske markedet er de aller fleste lokalisert i Norge eller andre nordiske land. Noen leverandører har hovedkontor i land med lav-medium risiko for dårlige arbeidsvilkår, mens tre har hovedkontor i land med medium risiko (hhv. Polen, USA og Storbritannia). Samtlige kunder er lokalisert i Norden.



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
314660C9631B486FB7AB137EFC3F11F8

Totalt sett er risikoen i forhold til geografi vurdert som følger:

Geografisk risiko	Antall leverandører	Antall kunder
Lav risiko	38	15
Lav-medium risiko	5	0
Medium risiko	3	0
Høy risiko	0	0

Bransje/industri:

Leverandører og kunder er også vurdert i forhold til risikoen knyttet til bransje. Noen bransjer har en høyere risiko for brudd på miljømessige eller sosiale forhold – og dermed en høyere risiko for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold (som f.eks. lik lønn for likt arbeid, ikke tillate barnearbeid m.m.).

Totalt sett er risikoen i forhold til bransje/industri vurdert som følger:

Bransje/industri risiko	Antall leverandører	Antall kunder
Lav risiko	39	15
Lav-medium risiko	5	0
Medium risiko	2	0
Høy risiko	0	0

Ingen leverandører eller kunder har forhøyet risiko i forhold til både geografi og bransje/industri. Samlet sett anses risikoen totalt sett som lav for samtlige kunder og leverandører, med ett unntak.

Én av leverandørene til selskapet er lokalisert i Polen, som innebærer medium geografisk risiko. I tillegg er det en viktig leverandør som vil kreve noe byttekostnad å skifte ut, og som har ansatt flere konsulenter som i praksis kun jobber mot Uno. Dermed anses det som spesielt viktig å følge opp og påvirke denne leverandøren positivt. Samtidig er Uno en sentral kunde for leverandøren, som gjør at påvirkningskraften på leverandøren også er høy.

4 Tiltak

I tillegg til retningslinjene og prosedyrene omtalt i punkt 2.3. har Uno innført tiltak som er egnet til å styrke selskapets arbeid med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold – samt tiltak for å overvåke og redusere risikoen for brudd hos kunder og leverandører.

4.1 Interne tiltak

Samtlige sentrale policyer og rutiner, også som påvirker arbeidsmiljø og arbeidsforhold, blir jevnlig gjennomgått og oppdatert. Overordnede policyer og retningslinjer oppdateres og vedtas minimum årlig av styret.

I tillegg er følgende områder styrket for å sikre at selskapet systematisk jobber for å ivareta tilfredsstillende arbeidsvilkår og et godt og trygt arbeidsmiljø:

4.1.1 Rekruttering

Rutinene for rekruttering har blitt ytterligere profesjonalisert gjennom 2024, og inneholder tydelige retningslinjer rundt både gjennomføring av prosess og kriterier som skal ligge til grunn ved ansettelser. Blant annet praktiseres 4-øyne prinsippet ved ansettelser, forfremmelser,



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
314660C9631B486FB7AB137EFC3F11F8

lønnsprosesser m.m. – for å sikre at objektive kriterier alltid ligger til grunn. Videre blir stillingsinstrukser i selskapet jevnlig gjennomgått og kvalitetssikret, da tydelige krav og forventninger er viktig for ansattes trivsel og mestring. Stillingsinstruks inkludert personlige og faglige krav ligger alltid til grunn når en ny rolle skal fylles.

4.1.2 Arbeidstider og overtid

Selskapet erkjenner betydningen av balansen mellom arbeid og fritid, samt velferden til de ansatte. Uno har en policy om å begrense overtid, og overvåker nøye hvor mye hver enkelt jobber for å hindre brudd på overtidsbestemmelser. Overtid er i stor grad initiert av ansatte som ønsker å jobbe ekstra, og holdes på et begrenset nivå. Det er ikke registrert at noen ansatte har jobbet for mye overtid i perioden.

4.1.3 Organisering, inkludering og likestilling

Det er etablert en tydelig organisasjon og ansvarsområder. I praksis operer Uno med en flat organisasjonsstruktur, der det er korte beslutningsveier, lite byråkrati og stor mulighet for påvirkning og innflytelse. Ansatte oppfordres til å foreslå forbedringer og komme med nye ideer, og det er mange eksempler på nye arbeidsmetoder og oppgaver som er et resultat av forslag fra ansatte. Dette er med på å fremme kreativitet og eierskap til egne arbeidsoppgaver, samt bidra til høyere motivasjon og engasjement.

Selskapet er opptatt av å fremme mangfold, inkludering og likestilling, og har et ønske om å oppnå høyere kjønnsbalanse i selskapet. I rekrutteringsprosesser er det et bevisst forsøk på å finne kvalifiserte kvinnelige søkere, og utforskning av nye rekrutteringskanaler og metoder. Samtidig er Uno opptatt av å alltid ansette den best kvalifiserte søkeren til stillingen. Det er også høyt fokus internt på å beholde og videreutvikle alle ansatte uavhengig av kjønn, alder og bakgrunn, og Uno jobber aktivt med dette – både gjennom lønns- og rekrutteringsprosesser, fordeling av oppgaver og ansvar, og videreutvikling av ansatte i ulike retninger avhengig av interesse og ferdigheter.

4.1.4 Kompetanseutvikling

Uno er opptatt av å utvikle ansattes faglige og personlige ferdigheter, både for å fremme trivsel og mestring, men også for å øke sannsynligheten for at ansatte blir i selskapet over lenger tid. Selskapet er også opptatt av å dele kompetanse, rutiner og erfaringer på tvers av konsernet, og har bl.a. opprettet gode samarbeidsformer mellom det norske morselskapet og det finske datterselskapet.

Det kommende året vil selskapet fortsette å investere enda mer i kompetanseutvikling, bl.a. for å løpende møte konsesjonskrav og støtte ansatte som trer inn i nye roller. Det vil gjennomføres lederutvikling for alle ledere med personalansvar, en rekke obligatoriske interne kurs for å øke kompetansen rundt sikkerhet og sentrale lovverk, samt ekstern kursing av alle ansatte som jobber med låneformidling. Videre foregår det mye læring og kompetanseutvikling gjennom tildeling av nye ansvarsområder og oppgaver, som Uno har høyt søkelys på gjennom stor grad av intern rekruttering og utvikling.

4.1.5 Sosiale tiltak

Uno ønsker å oppfordre og tilrettelegge for fysisk aktivitet, da dette er viktig for å forebygge belastningsskader, samtidig som det er med på å bygge et godt sosialt miljø. Selskapet støtter derfor ulike fysiske aktiviteter, f.eks. deltagelse i bedriftsfotball, finans-NM i fotball, finans-NM i golf, diverse løp mv.

I tillegg er selskapet opptatt av å bygge et godt sosialt miljø med fornøyde ansatte – da trivsel er essensielt for å lykkes i jobben og prestere bra. Derfor investeres det mye i sosiale tiltak som er med på å bygge gode relasjoner, feire prestasjoner og bli kjent med kollegaer. Bl.a. arrangeres det fast



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
314660C9631B486FB7AB137EFC3F11F8

sommerfest, julebord, premierings/kick-off turer og andre ad-hoc middager og uformelle sosiale sammenkomster.

For å sikre sine ansatte tilbyr Uno gode pensjonsavtaler, i tillegg er det tegnet yrkesskade, gruppeliv og behandlingsforsikringer som et ekstra ansatte gode.

4.1.6 Verneombud og Arbeidsmiljøutvalg

Arbeidsmiljøutvalget (AMU) fungerer som et sentralt forum for dialog og samarbeid mellom de ansatte og ledelsen i Uno når det gjelder spørsmål om arbeidsmiljø. AMUs hovedoppgave er å overvåke arbeidsmiljøet, identifisere mulige risikoer og bidra til å utforme tiltak som fremmer helse, sikkerhet og trivsel blant alle ansatte. Ved å ha et formalisert organ som systematisk arbeider med arbeidsmiljøet, ønsker selskapet å sikre kontinuerlig forbedring og en proaktiv tilnærming til utfordringer som kan påvirke arbeidsplassen.

Gjennom regelmessige møter gjennomgår AMU arbeidsmiljørapporter, diskuterer forslag til forbedringer og følger opp iverksettelsen av arbeidsmiljøtiltak i selskapet. AMU jobber etter følgende hovedformål:

1. **Forbedret arbeidsmiljø:** AMU skal legge til rette for en systematisk tilnærming til arbeidsmiljøforbedringer, noe som kan bidra til å redusere risikoen for arbeidsrelaterte skader og sykdommer, og dermed lavere sykefravær.
2. **Økt medarbeiderengasjement:** Ved å involvere ansatte i arbeidsmiljøspørsmål og beslutningsprosesser, får ansatte en reell innflytelse over sin egen arbeidsplass. Dette kan bidra til økt trivsel, engasjement og lojalitet, noe selskapet anser å være avgjørende for å opprettholde motiverte og fornøyde ansatte.
3. **Bedre kommunikasjon:** AMU fungerer som en viktig kommunikasjonskanal mellom ledelse og ansatte når det gjelder spørsmål knyttet til arbeidsmiljø. Dette fremmer en mer åpen og konstruktiv dialog, som igjen kan bidra til raskere identifisering og løsning av eventuelle problemer.
4. **Økt overholdelse av lover og forskrifter:** Gjennom AMU sikrer Uno at selskapet etterlever relevante lover og forskrifter knyttet til arbeidsmiljø, noe som reduserer risikoen for juridiske brudd og bidrar til å styrke selskapets omdømme som en ansvarlig arbeidsgiver.

For å sikre at AMU fungerer optimalt, blir utvalgets arbeid regelmessig evaluert og justert.

4.1.7 Involvering av ansatte

Uno er opptatt av at ansatte skal involveres i stor grad, og dette ivaretas bl.a. gjennom AMU, jevnlig medarbeidersamtaler, bred involvering i sentrale beslutninger, og en flat organisasjonsstruktur der alle blir oppfordret til å bidra med nye ideer og utvikling av selskapet.

Det kommende året planlegges det å igangsette systematisk måling av medarbeidertilfredshet gjennom pulsmålinger. Uavhengige og anonyme undersøkelser fra tid til annen er viktig for å få ærlige tilbakemeldinger, bedre tilliten og kommunikasjonen mellom ansatte og ledere, samt styrke selskapets fokus på medarbeideres trivsel og utvikling.

På slutten av 2024 startet implementeringen av nytt HR-system, som vil ferdigstilles i løpet av Q1 2025. Parallelt vil sentrale HR-prosesser (f.eks. on- og off-boarding) bli gjennomgått og forbedres, og nytt HR-system vil være et viktig verktøy for å effektivisere og kvalitetssikre disse prosessene.



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
314660C9631B486FB7AB137EFC3F11F8

4.2 Eksterne tiltak

Selv om det ikke er avdekket noen faktiske negative konsekvenser hos kunder og leverandører, og de fleste er vurdert med en samlet lav risiko, er det gjennomført noen tiltak for å overvåke og redusere risikoen for fremtidige brudd.

4.2.1 Avtalevilkår

Et enkelt, men også virkningsfullt tiltak er å sikre at avtaler mellom Uno og kunder/partnere ivaretar god forretningsskikk, sikrer overholdelse av personvernregler, setter høye etiske standarder og krever tilslutning til sentrale lovverk (inkl. arbeidsmiljø).

I forbindelse med søknad om konsesjon til å drive låneformidling ble samtlige avtaler mellom Uno og bankene (kundene) gjennomgått i detalj og oppdatert på viktige punkter. Sentrale endringer var styrking av sluttkunders vern og etiske standarder, samt tilslutning til gjeldende lovkrav som f.eks. åpenhetsloven.

I den årlige gjennomgangen og risikovurderingen av leverandører ble også avtaler gjennomgått, og det ble avdekket behov for å oppdatere enkelte av de utkontrakterte avtalene.

4.2.2 Oppfølging av konsulenter

Uno har i dag spesielt én leverandør det er behov for å følge opp tettere. Dette er en utkontraktert avtale, dvs. leverandøren utfører arbeidsoppgaver på vegne av selskapet, og har engasjert en rekke konsulenter som i mer eller mindre grad jobber utelukkende med Uno. I tillegg er selskapet lokalisert i Polen under andre og dårligere arbeidsrettslige forhold, som gjør at leverandøren er vurdert å ha en noe forhøyet risiko (medium) for brudd på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsvilkår.

Både avtaleformen, samarbeidet, og arbeidets natur stiller ekstra strenge krav til at Uno overvåker og sikrer gode arbeidsvilkår for leverandørens ansatte, og særlig de konsulentene som jobber mot Uno.

Det er gjennomført ulike tiltak for å følge opp dette på en tilfredsstillende måte:

- Det er avtalefestet rett til ferie og sykefravær, der Uno er med på å dekke deler av kostnadene
- Det er avtalefestet at all overtid skal godkjennes av Uno, og det har vært svært lite praktisert overtid
- Det er etablert en tett governance struktur og oppfølging av leverandøren
- Det arrangeres sosiale og faglige sammenkomster for å sikre et godt samarbeid, dialog og åpenhet
- Det er etablert et tett samarbeid, og hyppige samarbeidsmøter og forumer, for å øke eierskapet til oppgaver og leveranser – og for at konsulentene som jobber mot Uno skal kjenne en sterkere tilknytning til selskapet

4.2.3 Risikovurderinger

Til slutt gjennomføres det jevnlige risikovurderinger.

Selskapets retningslinjer for utkontraktering av virksomhetens oppgaver pålegger Uno å gjennomføre risikovurderinger før en endelig utkontrakteringsavtale kan inngås. Denne inkluderer vurdering av risiko for overholdelse av anstendige arbeidsforhold og grunnleggende menneskerettigheter, samt eventuelle tiltak for å minimere denne risikoen.



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
314660C9631B486FB7AB137EFC3F11F8

Selskapet foretar i tillegg minimum årlige risikovurderinger av egen virksomhet og kunder/leverandører, for å sikre kontinuerlig overvåkning og vurdering av nye tiltak.



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
314660C9631B486FB7AB137EFC3F11F8