

1 INNLEDNING

Åpenhetsloven har til formål å fremme virksomheters respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

I denne rapporten, som er utarbeidet i samsvar med åpenhetsloven § 5, redegjør Laerdal Medical AS for tiltakene som er iverksatt for å redusere risikoen for negative konsekvenser selskapets aktivitet og forretningsforbindelser kan ha for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Redegjørelsen inkluderer også Laerdal Global Health AS, selv om de ikke anses som rapporteringspliktig etter lovens krav. Vi gjør det likevel da komponenter er innkjøpt og deres produkt i stor grad er produsert av Laerdal Medical

Rapporten dekker perioden fra 1. juli 2023 til 30. juni 2024.

1.1 Forpliktelseserklæring

Laerdals forpliktelser til å fremme og respektere menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold er forankret i styret og operasjonalisert i vår "Corporate Social Responsibility Commitment".

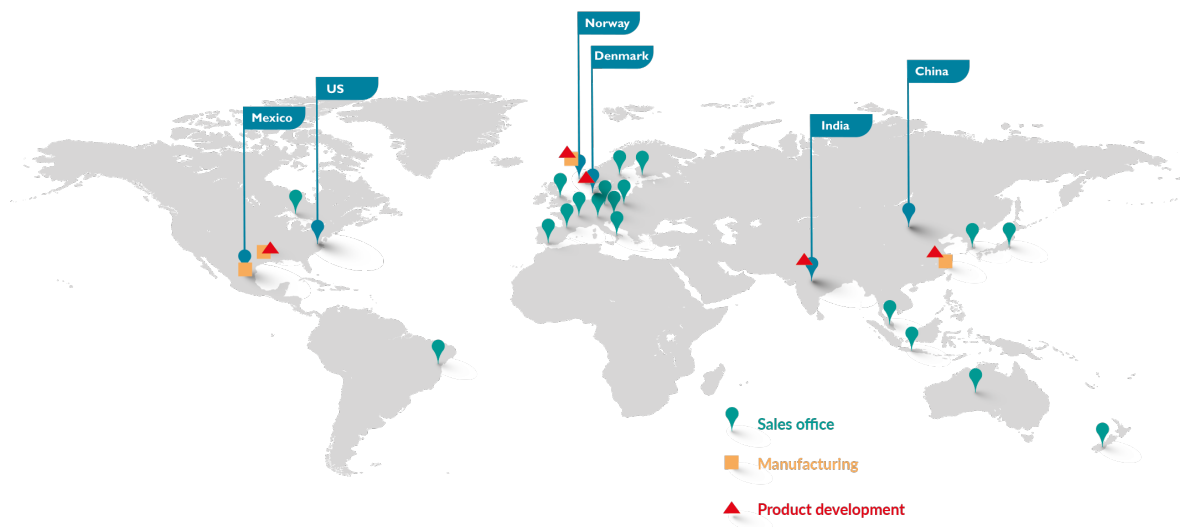
[Laerdal's commitment to Corporate Social Responsibility | Laerdal Medical](#)

2 VÅR VIRKSOMHET

2.1 Selskapets organisering

Vårt felles mål for alle selskaper i Laerdal er å bidra til å redde 1 million liv flere hvert år innen 2030. Det er satt opp en selskapsstruktur som gjør at vi kan jobber langs flere akser samtidig for å nå 2030-målet.

Laerdal Medical AS består av 26 salgsselskap, fire fabrikker og seks lokasjoner med produkt utvikling. Laerdal Global Health AS ble etablert i 2010 som et ideellt søsterselskap til Laerdal Medical, for å bidra til å nå bærekraftsmålene innen mødre og nyfødt helse.



2.2 Visjon og mål

Vår visjon er at ingen skal dø eller invalidiseres unødvendig i forbindelse med fødsel eller som følge av plutselig sykdom, alvorlig ulykke eller pasientskade.

Vi skal bidra til å redde liv. Og vårt mål er å bidra til å redde en million flere liv. Hvert år. Innen 2030.

I mer enn 60 år har Laerdal vært dedikert til å støtte utviklingen innen gjenopplivning og pasient sikkerhet. Vi tilbyr løsninger innen opplæring av lekfolk og profesjonelle livreddere. Vi produserer robust og holdbart medisinsk utstyr sertifisert av de respektive akkrediteringsmyndighetene. Vi leverer utstyr globalt, hovedsakelige til helsevesen, opplæringsinstitusjoner og ambulansetjenester.

Laerdal har tydelige ambisjoner om å levere innovative og bærekraftige produkter som samtidig reduserer våre miljøutslipp. For organisasjonen er de 17 bærekrafts målene sentrale, med ekstra fokus på SDG 3, "Good health".

2.3 Interne retningslinjer

Laerdal's forpliktelse til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold er forankret i retningslinjer og styringssystemer. Vår forpliktelse til samfunnsansvar reflekterer FN's menneskerettighets deklarasjon og er vedtatt av styret. Hele konsernet, inkludert Laerdal Global Health, er omfattet av Laerdal's Etsiske retningslinjer. I tillegg følger også konsernets retningslinjer for arbeid innen ESG, det vil si Miljø-, Sosiale- og Forretningsetiske forhold. Disse retningslinjene er utarbeidet på engelsk og omhandler følgende tema:

- [Equal opportunities. Laerdal on diversity and inclusion. Equal opportunities](#)
- [Environment and circular solutions](#)

- [Anti-slavery](#)
- [Anti-corruption](#)
- [Conflict Minerals Policy Statement](#)
- [Laerdal Code of Conduct](#)
- [Laerdal Medical Code of Conduct for Business Relationships](#)
- [Whistle-blower line. Our commitment and contact details Whistleblower Channel](#)

Retningslinjene dekker Laerdal's globale virksomheter, inkludert alle juridiske enheter; fabrikker og salgskontor.

Laerdal har etablert et lederforum, inkludert CEO, for å sikre at vi kontinuerlig vurderer resultater og streber etter forbedringer innen menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter, miljø og antikorrupsjon.

- [Microsoft Word - Laerdal leadership forum for CSR](#)

Vi oppfordrer våre ansatte og andre interessenter til å informere oss om utfordringer knyttet til menneskerettigheter, miljø eller antikorrupsjon. Dette gjelder alle aktiviteter, inkludert tjenester, produkter eller forretningsforhold.

Forpliktelsene til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold er utviklet med bistand fra eksterne eksperter med forankring i styret. De blir kommunisert både internt og eksternt. Retningslinjene vil bli gjennomgått og om nødvendig revidert hvert annet år, med tanke på fremgangen vår i gjennomføringen.

3 AKTSOMHETSVURDERINGER

3.1 Retningslinjer og prosedyrer

Laerdal's forpliktelse er basert på de internasjonalt vedtatte prinsippene for bærekraftig utvikling innenfor menneskerettigheter (inkludert arbeidstakerrettigheter), miljø (inkludert klima) og antikorrupsjon. Prinsippene er utarbeidet av FNs Global Compact. De gjøres operative gjennom FNs retningslinjer for næringsliv og menneskerettigheter ("UNGPs") og OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper ("OECD").

Vi overholder lokal lovgivning, uansett hvor vi opererer. Uavhengig av dette betyr vår forpliktelse at Laerdal kontinuerlig identifiserer, forebygger eller reduserer risikoen for negative virkninger av våre aktiviteter i forhold til kjerneprinsippene for bærekraft. Vi vil kommunisere hvordan vi håndterer slike virkninger og vi vil søke å bidra proaktivt til bærekraftig utvikling der det gir mest mening.

3.2 Vårt arbeid for å forhindre negative konsekvenser for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold

Laerdal gjennomfører fortløpende aktsomhetsvurderinger av leverandørkjeden, forretningspartnere og internt i samsvar med OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper. Aktsomhetsvurderingene gjelder grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Vi kommuniserer vår forpliktelse i Leverandørens Etsiske retningslinjer og i våre policyer.

Vi gjennomfører en intern risikovurdering for å:

- Identifisere hvor vi har potensielle risikoer.
- Redegjør for hva vi gjør for å forebygge og redusere disse risikoene.
- Redegjør for hvordan vi overvåker og følger opp risikoene.
- Ha en kanal for kommunikasjon og avhjelping ved potensielle negative virkninger (varslingskanal).

Vi forventer det samme av alle våre forretningsforbindelser.

3.2.1 Egen virksomhet

Våre forpliktelser er illustrert i vår ([2024-code-of-conduct.pdf \(laerdal.com\)](#)), som reflekterer prinsippene i UN Guiding Principles.

For egen virksomhet så gjennomfører vi en årlig aktsomhetsvurdering for hver av våre fabrikker og største lokasjoner som er i Norge, USA/Mexico og Kina. Vi anser at våre mest vesentlige risikoer er knyttet til aktiviteter på disse lokasjonene. Vi har ikke utført individuelle aktsomhetsvurderinger for våre salgskontor, da de ofte har færre ansatte, samt mindre omfattende operasjoner. Alle juridiske enheter må etterleve konsernets etiske retningslinjer.

Vi startet den interne redegjørelsen i 2020 og har gjort en årlig vurdering av alle menneskerettigheter, samt prinsipper for miljø beskyttelse og etikk i henhold til OECD retningslinjer. Vi bruker et skybasert it-system kalt CSR cloud. Systemet tar for seg de 33 relevante artikler i FNs Grunnleggende Rettigheter, dekkende 48 menneskerettigheter, samt 20 kjerneelementer for miljømessig og 16 kjerneelementer for økonomisk bærekraft, hvor vi evaluerer hver risiko opp mot våre virksomhet, samt rapporterer på prosesser og retningslinjer etablert for å minimere risiko i de respektive områdene. CSR cloud er levert av Global CSR som er en uavhengig aktør. Implementasjonen startet i slutten av 2019 i form av en ukes workshop ledet av Global CSR med de relevante interessenter fra Stavanger, USA, Mexico og Kina. Hver lokasjon har dedikerte ressurser som har ansvar for å følge opp på risikovurderingene på årlig basis.

Våre ansatte er viktige partnere i arbeidet med å bli stadig bedre på bærekraftig utvikling. Vi forventer at alle ansatte i sitt daglige arbeid hos Laerdal bidrar til å oppfylle vår forpliktelse til prinsipper for bærekraft. Vi har integrert dette i daglige arbeid gjennom relevant opplæring, kommunikasjon og regelmessige vurderinger på gap. Vi oppmuntrer alltid ansatte til å dele gode ideer for å forebygge eller redusere negative virkninger som truer våre prinsipper for bærekraft. Vi har etablert en årlig prosess hvor ansatte blir motivert til å fremme gode forslag til

videreutvikling innen Helping save lives og innen sustainability. De beste forslag blir promotert og delt med øvrige ansatte via online møte med alle ansatte for å skape ytterligere energi på området.

3.2.2 Leverandører og forretningsforbindelser

Laerdal anser respekt for menneskerettighetene som en av grunnpilarene for verdiskapning. Vi forventer at alle forretningsforbindelser oppfyller de globalt avtalte minimumsstandardene for ansvarlig forretningsførsel, som uttrykt i denne forpliktelsen. Leverandører og samarbeidspartnere skal håndtere og kommunisere til oss de negative virkningene deres virksomhet forårsaker eller bidrar til i forhold til UNGPs/OECD retningslinjer. Våre forretningsforbindelser skal også kreve det samme av sine forretningspartnere.

Alle våre forretningsforhold har krav om å signere våre ([laerdal-medical-code-of-conduct-business-relationships.pdf](#)) som reflekterer krav til aktsomhetsvurdering i henhold til UNGPs og OECD guidelines. Dette for å sikre ansvarlighet hos forretningsforbindelser og i hele vår leverandørkjede. Arbeidet med aktsomhetsvurderinger er en kontinuerlig prosess, hvor intensjonen til Laerdal er å bidra til en faktisk forbedring for menneskene som inngår i vår leverandørkjede og i vår egen virksomhet.

Laerdal har i mange år jobbet aktivt for at menneskerettigheter, bærekraftig utvikling og forsvarlig miljøhåndtering blir ivaretatt i leverandørkjeden. I 2023 innlemmet vi EcoVadis som en del av vår innkjøpsprosess og leverandør oppfølging. EcoVadis gjøre bærekraft og sosialt ansvar til en naturlig del av Laerdal's anskaffelsesprosesser.

Metodikken til EcoVadis er bygget på internasjonale bærekraftstandarder, inkludert Global Reporting Initiative, FNs Global Compact og ISO 26000, som dekker mer enn 200 forbrukskategorier i mer enn 175 land. EcoVadis bidrar til flere grunnleggende trinn i due diligence-prosessen som definert av OECD's retningslinjer. EcoVadis bistår Laerdal med følgende i due diligence-prosessen:

1. Risikoidentifikasjon og -vurdering: Gjennom løsninger som IQ Plus, ratings og 360 Watch-tjenester bistår EcoVadis Laerdal med å identifisere og vurdere potensielle risikoer.
2. Risikoforebygging: Planer med korrigerende aksjoner opprettes for leverandørene for å hjelpe de med å redusere identifiserte risikoer.
3. Overvåking og rapportering: EcoVadis tilbyr omfattende overvåkings- og rapporteringsverktøy, inkludert KPIer og rapporteringsdashboards, for å spore og kommunisere fremdriften i risikostyring.

For at due diligens-prosessen skal bli fullstendig har Laerdal i tillegg følgende interne verktøy, som inngår som en del av den totale prosessen:

1. Interne retningslinjer
2. Dedikert ansvar og forankring hos ledelsen
3. Varslingsmuligheter
4. Oppfølging – en til en revisjon av leverandører hvor man anser det nødvendig

Laerdal har flere tusen leverandører, et bredt spekter av produkter og tjenester, samt en rekke forretningsforbindelser og samarbeidspartnere fra store deler av verden. Med den kompleksiteten har vi ved å bruke EcoVadis fått en mer strukturert og resultatbasert tilnærming til risikostyring. Gjennom EcoVadis sin bærekraftvurdering får Laerdal en god innsikt i våre nåværende og potensielle leverandørers evne og vilje til å møte kravene vi stiller på de fire bærekraftsområdene, deriblant menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Risikovurderingene vil danne grunnlag for handlingsplaner med den enkelte leverandør med tanke på forbedringer og fokusområder.

3.2.3 Varslingsrutine

Laerdal har en digital varslingskanal hvor det oppmuntres til rapportering av potensielle brudd på Laerdal's retningslinjer. Ansatte og eksterne parter kan melde fra om potensielt ulovlige handlinger og brudd på selskapets etiske regelverk og leverandørens etiske regelverk.

Kanalen administreres av PricewaterhouseCoopers (PwC) ([Laerdal Medical whistleblower channel | Laerdal Medical](#)) og sikrer konfidensialitet og høye etiske standarder. Bekymringer kan rapporteres gjennom et nettbasert skjema, e-post eller tradisjonell post. Selskapet forventer at rapportene dekker ulike områder som økonomi, drift, omdømme og etiske forpliktelser. Eksempler på brudd inkluderer etikk, trakassering, brudd på helse- og sikkerhetsbestemmelser, samt brudd på miljø- og menneskerettslover. Selskapet forsikrer beskyttelse mot gjengjeldelser for varslere og forplikter seg til en rettfærdig, objektiv og konfidensiell oppfølgingsprosess. PwC utfører en innledende vurdering, og hvis nødvendig, oppnevnes et etterforskningsteam.

4 NEGATIVE KONSEKVENSER OG RISIKO

4.1 Egen virksomhet

I løpet av denne rapporteringsperioden har ikke Laerdal identifisert noen faktiske negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i egen virksomhet.

Igjennom det interne evaluering systemet, CSRcloud, har alle menneskerettigheter blitt evaluert for virksomhet knyttet til hovedkontoret i Stavanger og de fire fabrikkene til Laerdal. Det har blitt identifisert risiko for mulige negative konsekvenser, samt vesentlig risiko for negative konsekvenser. Type risiko og risikonivå varierer for de forskjellige geografiske lokasjonene vi opererer i.

Risiko for ikke-diskriminering og lik lønn er identifisert som vesentlig risiko ved alle våre lokasjoner. Mens risiko for trakassering, og frihet til forening er identifisert som vesentlige ved visse geografiske lokasjoner.

4.2 Leverandørkjede og forretningsforbindelser

I løpet av denne rapporteringsperioden har ikke Laerdal identifisert noen faktiske negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold blant våre leverandører og forretningsforbindelser.

I 2023 lastet vi opp over 600 av våre mest kritiske og strategiske leverandører i EcoVadis. Gjennom risikovurderingen foretatt av disse leverandørene har Laerdal identifisert kategorier av leverandører der vi anser det for å være en generell risiko for at Laerdal er knyttet til negative konsekvenser for menneskerettigheter og/eller anstendige arbeidsforhold.

Både for forrige og inneværende rapporteringsperiode har Laerdal identifisert og kategorisert følgende leverandørkategorier som høyrisiko: (1) tekstiler, (2) elektronikk og (3) kjemikalier. Risikonivåene kan variere noe, spesielt med tanke på geografisk tilhørighet.

I løpet av denne rapporteringsperioden har vi startet med en systematisk gjennomgang spesielt av de leverandørene som faller inn under disse kategoriene. Vi innleder dialog med disse leverandørene og utarbeider konkrete oppfølgingsplaner for å sikre at leverandøren har tilstrekkelig kontroll på risikoene eller at det iverettes tiltak for å redusere eller eliminere disse. Dialog og samarbeid med våre leverandører har alltid vært en viktig del av vår anskaffelsesprosess. Da leverandørene er bindeleddet til resten av verdikjeden vår, blir tett samarbeid enda viktigere i Laerdal's innsats for å fremme grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Å eliminere enhver risiko er umulig, men ved å vektlegge at våre leverandører har gode rutiner og prosesser, i tråd med til enhver tid gjeldende lover og regler, håper vi å bidra til en mer ansvarlig produksjon gjennom hele vår verdikjede.

5 TILTAK

5.1 Iverksette tiltak

Laerdal anser det som vår forpliktelse å iverksette tiltak for å forhindre og/eller redusere risiko for at negative konsekvenser materialiserer seg. I løpet av de siste årene og spesielt i løpet av rapporteringsperioden har derfor Laerdal implementert en rekke tiltak for å håndtere de risikoer som nevnt tidligere i rapporten, med formål å redusere risiko for blant annet kjente negative konsekvenser.

Laerdal har implementert en omfattende tiltakspakke for å sikre menneskerettighetene på sine fabrikker og hovedkontor. Dette inkluderer opplæringsprogrammer, strenge kvalitetsprosesser og retningslinjer, blant annet retningslinjer som omfatter mangfold, likestilling, inkludering, like muligheter, ikke-diskriminering og andre relevante områder. Det er også etablert mekanismer for klagebehandling for å sikre gode prosesser for å identifisere mulige negative konsekvenser, og dermed ta grep for å minimere negative konsekvenser og risikoer. Laerdal legger stor vekt på ansattes trivsel og sikkerhet. Gjennom disse tiltakene viser Laerdal sin forpliktelse til etisk og ansvarlig drift.

Eksempler på konkrete tiltak relatert til de identifiserte vesentlige risiko i Laerdal er:

- Konsernets totale lønnsoversikter skiller på nivå, lokasjon og kjønn. Ut fra disse kriteriene foretas det årlige gjennomganger for å sikre at det ikke er lønnsforskjeller som ikke skyldes rolle og ansvar.
- Det foretas årlige evalueringer av lønnsgap og justering ved identifiserte forskjeller, blant annet relatert til kjønn.
- Årlig ansatt undersøkelser for å evaluere arbeidsvilkår, trivsel og for å identifisere forbedringsmuligheter.
- Uavhengig kvinnegruppe for å fremme likestillingsarbeid og for å gi råd til selskapets ledelse.
- Analyser og retningslinjer for å minimere risiko for diskriminering i ansettelsesprosesser.
- Opplæring og trening av alle ansatte.

Laerdals forum for samfunnsansvar, ([Microsoft Word - Laerdal leadership forum for CSR](#)) er etablert som arena for å diskutere CSR status, risiko og veien videre knyttet til menneskerettigheter, arbeidstaker rettigheter, miljø og anti-korrupsjon.

Basert på vår aktsomhetsvurdering, og risikovurderinger foretatt ved hjelp av EcoVadis, vil Laerdal ytterligere styrke eksisterende tiltak og i tillegg innføre nye tiltak. I denne rapporteringsperioden har vi fortsatt vårt fokus på tett oppfølging av kritiske og strategiske leverandører. Gjennom dialog med våre leverandører kommuniserer vi viktigheten og fokuset menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold har for Laerdal. Vi anser god kommunikasjon og tett oppfølging, sammen med klare krav til leverandørene, som sentrale tiltak for å unngå negative konsekvenser.

5.2 Planlagte tiltak

Basert på identifiserte risiko i egen virksomhet, vil vi fortsette med å implementere nye tiltak og prosesser, samt å jobbe med å kontinuerlig evaluere og forbedre igangsatte initiativ. Eksempler på konkrete planlagte tiltak inkluderer:

- Etablere aksjonsplan for hvordan vi bedre kan følge opp talentutvikling og kvinner i lederskap for å jobbe mer aktivt mot vårt mål om 40 % kvinner i lederskap innen 2025. Tallet per juni 2024 er 40% kvinneandel innen konsernledelse og 37,5% kvinnelige ledere totalt sett.
- Etablere aksjonsplan og konkrete initiativ for hvordan vi kan jobbe mer koordinert på rekruttering av kvinner innen IT og teknologi, som er et viktig fokusområde for Laerdal. Per juni 2024 så er 47% av de nyansatte kvinner for selskapet totalt.
- Evaluere resultater fra den årlige ansattundersøkelsen og kontinuerlig vurdere oppdatering med spørsmål fra områder vi ønsker tilbakemelding på, herunder relatert til likestilling og mangfold.

Vi vil fortsette arbeidet for enda bedre rutiner for arbeid med aktsomhetsvurderingsverktøyet. I dag er selskapets ledelse per lokasjon, vi er i 26 land, ansvarlig for oppdatering av vurderingen. Vi vil evaluere hvordan vi kan jobbe mer kontinuerlig med verktøyet for å forsikre at vi enda bedre dekker våre risikoområder. Vårt lederforum for samfunnsansvar, eller Corporate Social Responsibility (CSR), er en viktig arena for å diskutere forbedringer og styre denne utviklingen.



Rapport om åpenhetsloven

I løpet av neste rapporteringsperiode vil vi med utgangspunkt i de identifiserte risikoer, fortsette arbeidet med å implementere EcoVadis hos våre leverandører. Gjennom EcoVadis vil våre leverandører jobbe kontinuerlig med forbedringsområder og aksjoner frem til den årlige vurderingen. EcoVadis bidrar til en mer effektiv og tettere oppfølging av våre leverandører, slik at vi kan følge opp konkrete tiltak på en strukturert måte. De av våre leverandører som ikke ønsker å bruke EcoVadis, må dokumentere at de har tilsvarende system og prosesser på plass, som på en god måte ivaretar og sikrer grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Vi vil også gjennomføre årlige revisjoner av leverandører, inkludert fysiske besøk, samt ha et tettere samarbeid og dialog med kritiske og strategiske leverandører slik at de har en klar forståelse av Laerdal's krav og forventninger.

6 KONTAKTINFORMASJON

Ønsker du mer informasjon relatert til denne rapporten eller andre henvendelser knyttet til vår håndtering av faktiske og potensielle negative konsekvenser i henhold til åpenhetsloven kan de sendes til:

transparencyact@laerdal.com

Stavanger, 27. juni 2024

Daglig leder – Laerdal Medical AS

DocuSigned by:

Alf-Christian Dybdahl

0CE7E0E1BBD148D

Alf-Christian Dybdahl

I styret for Laerdal Medical AS

DocuSigned by:

Tore Lærdal

C4A4F0C7F60144C...

Tore Lærdal
Styrets leder

DocuSigned by:

Kenneth George Morallee

FB1CEB2E9CF8436...

Kenneth George Morallee
Styremedlem

DocuSigned by:

Jon Åsmund Lærdal

D98D7649FF7349B...

Jon Åsmund Lærdal
Nestleder

DocuSigned by:

Trond Riiber Knudsen

0064A5B10682427...

Trond Riiber Knudsen
Styremedlem



Rapport om åpenhetsloven

DocuSigned by:

Reinder Marinus Dirk Wegerif

BC869FAEF08D413...

Reinder Marinus Dirk Wegerif
Styremedlem

DocuSigned by:

Ylva Lindberg

DA7C595E69B1402...

Ylva Lindberg
Styremedlem

DocuSigned by:

Frank Johannessen

836FB4B409564DF...

Frank Johannessen
Styremedlem

DocuSigned by:

Ingrid Ueland

3FF107B54895444...

Ingrid Ueland
Styremedlem

Daglig leder – Laerdal Global Health AS

DocuSigned by:

Karoline Myklebust Linde

52EBEF441BB24ED...

Karoline Myklebust Linde
Daglig leder

I styret for Laerdal Global Health AS

DocuSigned by:

Ingrid Lærdal

069572285A3340D...

Ingrid Lærdal
Styrets leder

DocuSigned by:

Tore Lærdal

C4A4F8C7F60144C...

Tore Lærdal
Nestleder

DocuSigned by:

Jon Åsmund Lærdal

D98D7649FF7340B...

Jon Åsmund Lærdal
Styremedlem

DocuSigned by:

Hanne Kristin Lærdal

EC31A5B5E9FE46C...

Hanne Kristin Lærdal
Styremedlem