



Aktsomhetsvurderinger for bærekraftig
forretningspraksis

Redegjørelse rapporteringsåret 2022

for DMedical AS

□

*Etisk handel Norge har vurdert at rapporten til DMedical AS oppfyller våre krav til basisnivå. Les mer om basisnivå **her**.*





Til lesere av rapporten

Næringslivet og offentlig sektor har stor påvirkning på mennesker, samfunn, miljø og dyr og kan både bidra positivt til utvikling, men også medvirke negativt og forårsake skade. Virksomheter har derfor en nøkkelrolle i å oppnå FNs bærekraftsmål.

Denne rapporten kan brukes som redegjørelse etter åpenhetsloven, men rapporten favner bredere med klima og miljø, sirkulærøkonomi og antikorrupsjon. Våre medlemmer er forpliktet til å jobbe med aktsomhetsvurderinger og årlig rapportere på arbeidet. Medlemmer på basisnivå oppfyller også åpenhetslovens aktsomhetsvurderingsplikt, og delvis informasjonsplikten.

OECDs begrep ansvarlig næringsliv er det vi i Etisk handel Norge kaller for bærekraftig forretningspraksis. Det er den systematiske innsatsen virksomheter gjør for å kartlegge, forebygge, begrense og gjøre rede for hvordan de håndterer risiko for negativ påvirkning, samt rette opp skade for mennesker, samfunn og miljø – såkalte aktsomhetsvurderinger (due diligence). Alle virksomheter, uavhengig av størrelse, er av norske myndigheter forventet å gjøre aktsomhetsvurderinger og etterleve FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter (UNGP) og OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper. Dette gjelder både næringsliv, offentlig sektor og organisasjoner.

Etisk handel Norges prinsipper for bærekraftig forretningspraksis (vår code of conduct) dekker områdene anstendig arbeid, menneskerettigheter, miljø/klima, antikorrupsjon og dyrevelferd. Rapporten viser åpenhet om hvordan virksomheten arbeider med aktsomhetsvurderinger i tråd med UNGP og OECDs retningslinjer. Alle medlemsrapportene gjøres offentlig tilgjengelig på Etisk handel Norges hjemmesider.

Heidi Furustøl

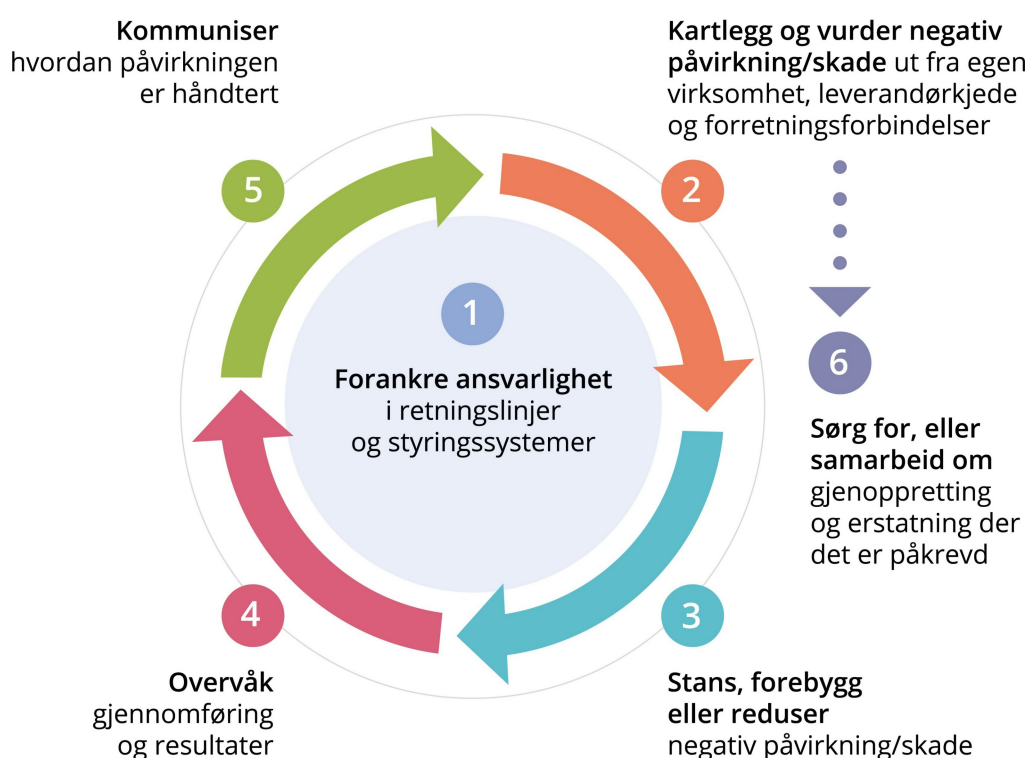
Daglig leder

Etisk handel Norge

Aktsomhetsvurderinger

Denne rapporten er bygget rundt FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter og OECDs modell for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv.

Modellen har seks trinn som beskriver hvordan virksomheter kan jobbe for mer ansvarlig og bærekraftig forretningspraksis. Å være god på aktsomhetsvurderinger betyr ikke at en virksomhet ikke har negativ påvirkning på mennesker, samfunn og miljø, men heller at virksomheten er åpen og ærlig om utfordringer og håndterer dette på best mulig måte i samråd med sine interessenter. Denne rapporten er delt inn i kapitler basert på denne modellen.



Forord av daglig leder

DMedical, som betydelig leverandør av hygiene-, operasjon-, og utstyr til rehabilitering har som overordnet mål å være med å gjøre menneskers hverdag tryggere, friskere og mer hygienisk. Dette er sterkt forankret i bedriften som også betyr at vi forventer det samme fra våre samarbeidspartnere. God helse og livskvalitet, ansvarlig forbruk og produksjon, samt anstendig arbeid og økonomisk vekst er punkter på FNs bærekraftsmål der vi som bedrift mener vi kan bidra med vår erfaring og kunnskap.

Det grønne skiftet er i gang, vi søker stadig etter nye, grønne og innovative løsninger for å redusere og kutte utslipp av klimagasser. Samtidig økes fokuset på at mennesker over hele verden, skal ha arbeidsrettigheter i tråd med blant annet ILO-konvensjonen. Dette merker vi som samarbeider med produsentland og mottakere i Norge, et økende fokus - som også blir til krav. Kundene krever å vite at arbeiderne ikke er barn, og at de faktisk tjener penger som de og familien kan leve av.

DMedical AS støtter oppunder endringene og kommer til å fortsette å utvikle og forbedre oss med årene som kommer.

" Vi jobber for å gjøre menneskers hverdag tryggere, friskere og mer hygienisk. "

Bent Herman Christiansen
Daglig Leder

Nøkkelinformasjon om bedriften og leverandørkjeden

Nøkkelinformasjon om bedriften

Navn på bedriften

DMedical AS

Adresse hovedkontor

Bjørnerudveien 24

Viktigste merker, produkter og tjenester

SafeDon Hygiene System, FlowOx, ProFeel, DAX, Longopac

Beskrivelse av bedriftens struktur

DMedical AS er strukturert på følgende måte: Daglig Leder, Business Systems Manager, Key Account Manager, Junior Account Manager, Selger og Logistikkansvarlig. Daglig Leder har ansvar for administrasjon og oppfølging av viktige innsatsfaktorer for driften. Administrative oppgaver gjennomføres av Business Systems Manager. Key Account Manager har ansvar for videreforhandlerne, prosjekter, produktutvikling og sykehussektoren. De har også ansvaret for nye produktområder mot viktige kundesegmenter. Selger har daglig ansvar for oppfølging av kunder/sluttbrukere. Logistikkansvarlig har ansvaret for lager, innkjøp og fakturering. Vi er en relativt liten gruppe med en forholdsvis flat bedriftsstruktur. Informasjon flyter ofte på tvers av rollene, og viktige avgjørelser kan gjøres relativt raskt.

Omsetning i rapporteringsåret (NOK)

266 153 000

Antall ansatte

7

Er virksomheten omfattet av åpenhetsloven?

Nei

Vesentlige organisatoriske endringer siden forrige rapportering

Navn, tittel for kontaktperson for rapporten

Henrik Stake, Key Account Manager

E-post adresse for kontaktperson for rapporten

henrik@dmedical.no

Informasjon om leverandørkjeden

Generell beskrivelse av bedriftens innkjøpsmodell og leverandørkjede

DMedical AS har en logistikkansvarlig som har direkte kontakt med alle våre leverandører. Bestillinger gjøres direkte hos de forskjellige leverandørene og varene blir levert til vårt lager i Oslo. Varene blir deretter pakket etter ordrespesifikasjon fra våre kunder, og sendt ut til de forskjellige aktørene. Vi håndterer veldig sjeldent sluttbrukere/direkte kunder, da vi sender ut varer til våre videreførere som server sine kommunale/private kunder fra deres lager. Unntaket er sykehusene, der vi leverer direkte til avdeling/sentrallager på sykehusene.

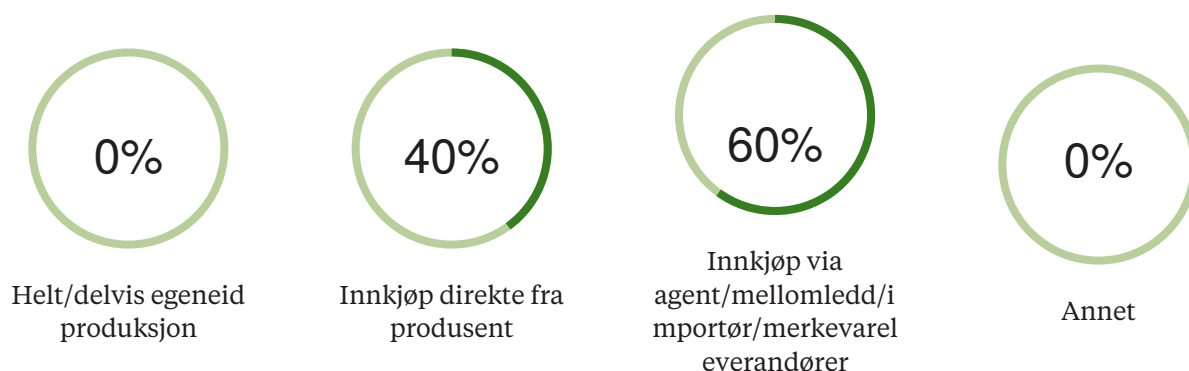
Antall leverandører som bedriften har hatt kommersielle relasjoner med i rapporteringsåret

9

Kommentar til antall leverandører

En leverandør har produksjon i flere land, derav KiiltoClean med produksjon i Danmark, Sverige og Finland.

Type innkjøp/ leverandørforhold



Liste over førsteleddsprodusenter per land

Vietnam :	1
Sverige :	2
Nederland :	1
Malaysia :	1
Mexico :	1
Storbritannia :	1
Danmark :	1
Finland :	3
Kina :	1

Oppgi antall arbeidere hos førsteleddsprodusenter som bedriften har oversikt over, og hvor mange produsenter dette er basert på.

Antall arbeidere

3 000

Antall produsenter dette er basert på

2

Antall arbeidere per produsent (kalkulert snitt)

1500

Kommentar til antall arbeidere

Viktigste innsatsfaktorer/råvarer for produkter eller tjenester og geografi

Nitrilgummi (NBR)	Malaysia Vietnam
Polyeten	Sverige

Er virksomheten leverandør til offentlig sektor?

Ja

Mål og fremdrift

Prosessmål og fremdrift i rapporteringsåret

1

Mål: Dokumentere fagorganisering ved aktuelle fabrikker

Status: Mottatt audit med noe dokumentasjon av fagorganisering ved en relevant fabrikk.

2

Mål: Dokumentere arbeidskontrakter og lønnsforhold ved de aktuelle fabrikkene

Status: Som over; audit dokumenterer også arbeidskontrakter og lønnsforhold.

3

Mål: Dokumentere endelig avgjørelse for bygging av nytt hotell for arbeiderne

Status: Som over; audit gjennomgår og dokumenterer med blant annet intervjuer og bilder hotell/accomodation til arbeiderne ved en relevant fabrikk.

4

Mål: Utvikle en plan for evaluering av innkjøpspraksis

Status: Planen er i prosess, men er enda ikke komplett.

MÅL FOR KOMMENDE ÅR

1

Innhente informasjon om miljøhensyn hos våre underleverandører.

2

Innhente verifisert levelønnstall fra Malaysia og sammenligne med lønnsnivå ved utvalgt fabrikk.

3

Gjøre en utredning for hvordan status for fagorganisering er ved aktuell fabrikk i Malaysia.

4

Total gjennomgang og presentasjon internt av SEDEX-audit fra fabrikk i Malaysia.

5



1

Forankring av bærekraft i virksomheten

Forankring av ansvarlighet knyttet til bærekraftig forretningspraksis i virksomheten handler om å ha strategier, planer, relevante policyer* og retningslinjer for aktsomhetsvurderinger som er vedtatt av ledelsen. Disse bør omfatte hele virksomheten, samt virksomhetens leverandørkjede og forretningsforbindelser. Effektive styringssystemer for implementering er en forutsetning for å lykkes, og arbeidet med aktsomhetsvurderinger bør være en integrert del av virksomhetens forretningsdrift. Tydelige forventninger fra toppledelsen, samt tydelig plassering av ansvar innad i virksomheten for implementering av de ulike delene av aktsomhetsvurderinger er viktig. Alle involverte må vite hva de skal gjøre. Åpenhet om forpliktelser virksomheten har til seg selv, utfordringer de står overfor og hvordan dette håndteres, er vesentlig.

1.A Policy* for egen virksomhet

1.A.1 Lenke til offentlig tilgjengelig policy for egen virksomhet

<https://www.dmedical.no/files/assets/pdf/policy-for-berekraft/policy-for-berekraftig-praksis-dmedical-as-2023.pdf>

1.A.2 Hva sier bedriften offentlig om sine forpliktelser til å respektere mennesker, samfunn, miljø og klima?

DMedical er Miljøfyrtårn-sertifisert og medlem i Etisk Handel Norge. DMedical skal være en virksomhet med et felles og sunt verdisett. Vi stiller strenge krav til oss selv og vår innvirkning på miljøet og samfunnet for øvrig. Disse verdiene gjenspeiles i de ansattes og virksomhetens holdninger og atferd. Vi skal arbeide kontinuerlig med å forebygge forurensning fra egen virksomhet og de produktene vi leverer.

DMedical jobber målrettet for å ivareta menneske- og arbeidstakerrettigheter, samfunn og miljø i samarbeid med våre partnere. Vi ønsker å bidra til å sikre anstendige arbeids- og miljøforhold i hele leverandørkjeden.

1.A.3 Hvordan er policy for egen virksomhet blitt utviklet og forankret?

Siste versjon av policy for bærekraftig forretningspraksis er vedtatt av styret 6/1-20, og sist oppdatert 02/2-23. Policyen vurderes årlig og oppdateres etter behov. Den er

Policy for bærekraftig forretningspraksis er gitt til våre samarbeidspartnere og krever compliance for videre samarbeid og gode relasjoner.

1.B Organisering og internkommunikasjon

1.B.1 Hvordan er arbeidet med aktsomhetsvurderinger organisert i bedriften, og hvorfor?

Styret m/daglig leder har forankret DMedical AS sin "Policy for bærekraftig praksis" og har gitt Key Account Manager ansvaret for at dette følges opp i bedriften. Logistikkansvarlig sørger for at leverandører/produsenter følger policyen og gir KAM beskjed hvis det mistenkes brudd på vår policy. Vår selger holder kommunikasjonen mot markedet/kundene i det daglige, og rapporterer til KAM hvis det mistenkes brudd eller dukker opp spørsmål vedrørende våre leveranser.

1.B.2 Hvordan blir betydningen av virksomhetens aktsomhetsvurderinger konkretisert og tydeliggjort for de ansatte gjennom stillingsbeskrivelse, arbeidsoppgaver og incentivordninger?

Ansvarsforholdene i forhold til bærekraftig praksis blir lagt til i hver ansettelseskontrakt. Nødvendig opplæring gis til hver ansatt av både Daglig Leder og KAM.

1.B.3 Hvordan sikres det at relevante ansatte har tilstrekkelig kompetanse til å gjennomføre arbeidet med aktsomhetsvurderinger?

Opplæring internt i bedriften og deltagelse på kurs hos Etisk Handel Norge.

1.C. Planer og ressurser

1.C.1 Hvordan er virksomhetens forpliktelser til å respektere mennesker, samfunn og miljø forankret i virksomhetens strategier og handlingsplaner?

Virksomhetens forpliktelser til å respektere mennesker, samfunn og miljø er forankret i virksomhetens strategier og handlingsplaner gjennom en rekke tiltak og retningslinjer, som inkluderer blant annet:

- Forankre vår «Policy for bærekraftig praksis» inn i eksisterende, og nye, kontrakter med våre samarbeidspartnere.
- Gjøre risikokartlegging over prioritert risiko i leverandørkjeden og kartlegge råvareprodusenter hos prioriterte produsenter og leverandører.
- Evaluere påvirkningen av innkjøpspraksis på arbeidsforhold i leverandørkjeden og igangsatte tiltak for å tilpasse denne.
- Evaluere arbeidernes situasjon hos høy-risiko produsenter og kartlegge hvilke prosesser som er satt igang/utført for arbeiderne.
- Dokumentere fasilitetene til arbeiderne, arbeidsplass og akkomodasjon.

Disse forpliktelsene og tiltakene er integrert i virksomhetens kjerneverdier og visjon, og dermed en del av virksomhetens overordnede strategi og formål. Videre følger virksomheten relevant lovgivning og reguleringer knyttet til arbeidsforhold, miljøvern og samfunnsansvar, og har fastsatt interne retningslinjer og målsetninger som tar hensyn til sosiale og miljømessige faktorer.

1.C.2 Hvordan følges virksomhetens strategier og planer for å være ansvarlig og bærekraftig opp av ledelse og styre?

Ledelsen skal motta kvartalsvis gjennomgang av arbeidet av KAM. Ledelsen krever en oppsummering av arbeidet, neste steg i planen og fremgang i forhold til målene som er satt i vår bærekraftstrategi.

1.D Partnerskap og samarbeid med forretningsforbindelser, spesielt leverandører

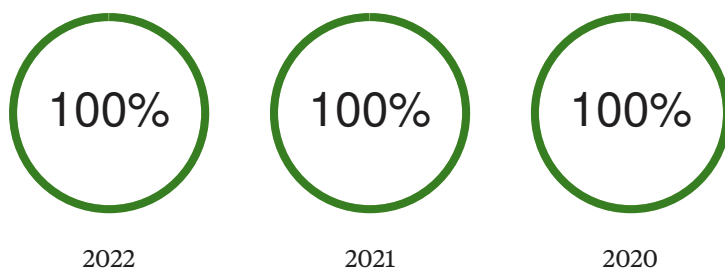
1.D.1 Hvordan tydeliggjør virksomheten viktigheten av ansvarlighet og bærekraft i møte med forretningsforbindelser, spesielt i leverandørkjeden?

DMedical AS har egen "Policy for responsible business conduct" der vi har lagt til en signeringsrute, og tydeliggjør at betingelsene satt i denne policyen skal regnes som kontraktsbetingelser for videre samarbeid. Dokumentet fungerer slik sett som retningslinjer for leverandører og samarbeidspartnere til DMedical. Den er tilgjengelig på vår hjemmeside; <https://www.dmedical.no/files/assets/pdf/policy-for-berekraft/policy-for-responsible-business-conduct-dmedical-2023.pdf>.

Alle eksisterende og nye samarbeidspartnere må gjennomgå og signere denne ved kontraktinngåelse. Vi formidler samtidig hvorfor bærekraft er viktig, og hva vi forventer som minimumsbetingelser og hvordan vi ønsker å gå frem ved mistanke om brudd på betingelsene.

Indikator

Andel av bedriftens leverandører som har akseptert retningslinjer for leverandører



Alle våre leverandører har signert og godtar våre retningslinjer. Vi har en europeisk produsent som vi fortsatt jobber med å kartlegge råvareprodusentene hos, og aktøren stiller seg litt uvillig til å dele informasjonen med oss pga forretningshemmeligheter. Deler av deres virksomhet har lokal produksjon av medisinsk utstyr lokalisert i Europa er der har vi nå fått full åpenhet rundt geografi og produksjonslokaler. Vi jobber fortsatt med å få full åpenhet rundt all produksjon fra denne leverandøren, og vi ser fremskritt, nå med mer transparens i produksjonslokaler.

1.E Erfaringer og endringer

1.E.1 Hvilke erfaringer har virksomheten gjort seg om arbeidet med bærekraftig forretningspraksis i rapporteringsåret, og hva har endret seg som et resultat av dette?

Vi ser et tydelig fokus i markedet på etisk handel og bærekraftig drift. For en av våre større leverandører i Asia vises dette blant annet gjennom SMETA audits, der en kan se fremskritt i arbeids- og boforhold for de ansatte. Uønskede hendelser/avviksmeldinger på fabrikken rapporteres til underleverandører og beskriver hva som gjøres med dette. Vi som mellomledd mellom produsent og sluttkunde har et stort ansvar i å vite at forholdene på produksjonsstedene er ordentlige og rettferdige, og nå merker vi at våre kunder igjen også har et stort fokus på dette.

Det at forhandlere og sluttkunder etterspør dokumentasjon, og setter krav til produksjonsstedene vil forhåpentligvis gjøre alle ledd i produksjon tryggere og mer rettferdig for alle involverte.

Innkjøp gjort av kunder og gjerne innen offentlig sektor setter krav til etisk handel - der et minimumskrav er transparens i hvor og hvordan produktene produseres.

2

Fastsette fokus for rapporten

Kartlegging av virksomhetens påvirkning på mennesker, samfunn og miljø

Kartlegging handler om å identifisere virksomhetens risiko for, og faktiske negative påvirkning eller skade på mennesker, samfunn og miljø, inkludert i leverandørkjeden og gjennom forretningsforbindelser. Det handler om å først danne seg et overordnet risikobilde, for så å prioritere mest vesentlige risikoområder for grundigere kartlegging og håndtering av funn. Hvordan virksomheten er involvert i eventuell negativ påvirkning på mennesker, samfunn og miljø, er sentralt for å avgjøre riktig respons og tiltak. Involvering av interessenter, spesielt påvirkede parter, er sentralt i kartleggingsarbeidet, så vel som i tiltak for å håndtere utfordringene på en god måte.

2.A Kartlegging og prioritering

PRIORITERT NEGATIV PÅVIRKNING/SKADE FOR MENNESKER, SAMFUNN OG MILJØ

Å prioritere en eller flere risikoområder på bakgrunn av alvorlighetsgrad, betyr ikke at noen risiko er viktigere enn andre, eller at virksomheter ikke gjør noen med annen risiko, men at det som har størst negativ påvirkning prioriteres først. Kartlegging og prioritering er en kontinuerlig prosess.

2.A.1 List opp virksomhetens prioriterte risiko for negativ påvirkning/skade på mennesker, samfunn og miljø. Merk at de prioriterte risikoene dere lister opp i tabellen under vil bli overført til trinn 3 av denne rapporten, hvor dere vil bli bedt om å besvare hvordan dere arbeider med å stanse, forebygge eller redusere den negative påvirkningen.

Prioritert negativ påvirkning / skade	Relatert tema	Geografi
Arbeidere som jobber under ulovlig betingelser, fratas pass, uforholdsmessig stor gjeld til agentvirksomheter ved ansettelsesdato, altfor dårlige bo- og sosiale forhold, brudd på god praksis innenfor HMS	Tvangsarbeid	Malaysia
Lønn under minstekrav eller som holdes tilbake er ikke akseptabelt	Lønn	Malaysia
Ulovlig arbeidstider uten hviledag eller rett på ferie	Arbeidstid	Malaysia
Alle arbeidere skal ha en skriftlig ansettelseskontrakt lokalt med fabrikken der minstelønnskrevet skal overholdes/overgås.	Regulære ansettelser	Malaysia
Nektes å gjennomføre kollektive forhandlinger og/eller organisering av arbeidere på fabrikken	Fagorganisering og kollektive forhandlinger	Malaysia
Brudd på HMS på produksjonsområde som setter arbeiderne i fare.	Helse, miljø og sikkerhet	Malaysia
Arbeidere må betale selv helsehjelp av lege/sykepleier	Helse, miljø og sikkerhet	Malaysia
Bo- og sanitærtjenester har vesentlige mangler	Helse, miljø og sikkerhet	Malaysia
Diskriminering på bakgrunn av kjønn, nasjonalitet, religion/livssyn eller legning.	Diskriminering	Malaysia

Audit av fabrikk i Malaysia viser store fremskritt og gjennomgår punktvis flere av punktene over. De trekker frem at en kategori med flere brudd er innen HMS/safety - det dreier seg om sanitærforhold, bedre merking av

brannutganger og lignende. Flere av punktene vi har hatt som mål å få endret er blitt endret.

BEGRUNNELSE FOR HVORFOR DISSE UTFORDRINGENE ER PRIORITERT SOM MEST VESENTLIGE FOR MENNESKER, SAMFUNN OG MILJØ

2.A.2 Beskriv: a) virksomhetens rutiner for kartlegging og identifisering av risiko og hvordan den negative påvirkningen/skaden ble identifisert og prioritert i denne perioden. b) eventuelle deler av virksomheten som ikke er dekket i denne rapporteringen (produktgrupper, egne produkter, avdelinger eller lignende) og hvorfor dere har valgt å ikke prioritere disse i det videre arbeidet; c) hvordan informasjon ble hentet inn, hvilke kilder som er benyttet og hvilke interessenter som er involvert/dere har snakket med; d) om det er identifisert områder eller tema hvor det er manglende informasjon for å danne seg et helhetlig bilde, og hvordan dere planlegger å gå frem for å få mer informasjon/håndtere dette.

a) DMedical AS bruker risikokartleggingsverktøy fra etisk handel Norge, for å kartlegge og identifisere risiko på bakgrunn av land, materialer og type produkter og produksjon. Risikokartleggingen er en årlig rutine, og revideres ved nyheter om økt risiko.

DMedical har valgt å prioritere og fokusere på Malaysia i første omgang. Her vet vi både på generelt grunnlag og av egen erfaring at blant annet saker som omhandler arbeidsforhold kan forbedres. Risikokartleggingen viser høy risiko forbundet med handel i Malaysia. Dette øker vår prioritet til dette området, ettersom vi driver og har drevet handel her over en lenger periode.

b) Under kartleggingen av våre produsenter kom det frem at en av våre leverandører som setter sammen ulike komponenter til et ferdig produkt, høster noen av disse komponentene fra Kina. Leverandøren har vært motvillig til å oppgi konkret produksjonssted på bakgrunn av forretningshemmeligheter i et tøft marked. Vi har jobbet med denne leverandøren uten at de har delt mer enn produksjonsland, men det vil fortsatt være et fokusområde til videre arbeid. I nåværende og tidligere rapporter har fokuset dreiet seg hovedsakelig om produksjon i Malaysia hvor det vært mange utfordringer, og stor fremgang. Fremover vil det bli fokusert på andre land hvor vi registrerer at risikoen også er høy.

c) Store deler av 2022-rapporteringen baserer seg på den nyeste SEDEX-auditen av prioritert produsent i Malaysia. Rapporten ble innhentet fra produsent, og kilden er SEDEX. Det har også vært dialog mellom DMedical AS og Sykehusinnkjøp under kartleggingen, og i etterkant av sykehusinnkjøp sitt besøk hos fabrikk i Malaysia.

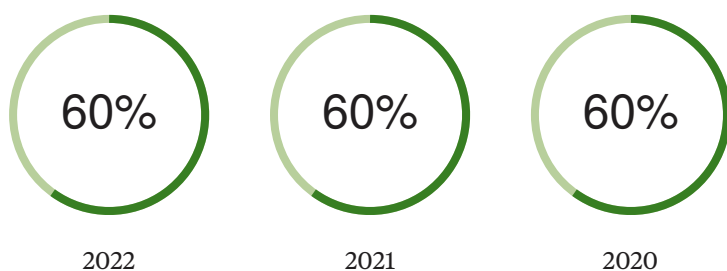
d) SEDEX-auditen er omfattende og nøyaktig. Den intervjuer ansatte i alle ledd av fabrikk, i ledelsen, i HR-avdelingen, faste ansatte permanent bosatt i landet og fremmedarbeidere som er ansatte på kortere kontrakter. Rapporten gir et helhetlig bilde, og tar for seg alt fra tema om HMS, boforhold og overtidsarbeid. Rapporten virker å ta for seg de fleste risikoområder, så vi registrerer ingen områder som ikke er kartlagt.

DMedical har valgt å prioritere og fokusere på Malaysia i første omgang. Her vet vi både på generelt grunnlag og av egen erfaring at blant annet saker som omhandler arbeidsforhold kan forbedres. Vår samarbeidspartner i Malaysia dokumenterer fremgang på flere områder som arbeiderlønn og boforhold, og vi opprettholder en god dialog. Fremover vil det bli aktuelt å kartlegge og evaluere flere samarbeidspartnere i andre land, men foreløpig har våre ressurser blitt brukt til å jobbe med Malaysia. DMedical har vurdert Malaysia som viktigste land å starte med, pga flere problemområder (ref. punkter i 2.A.1), der samarbeidspartnere i andre land ikke har samme (eller like mange) problemområder.

Vi har blant annet fått rapporter fra vår vietnamesiske partner som viser til SMETA audits og SA8000, og tyder på bedre forhold. Vi vil jobbe videre med Vietnam, Malaysia og andre risikoland for å sikre at vår leverandørkjede behandler sine ansatte på en ordentlig måte etter bl.a. ILO-konvensjonen. Neste risikokartlegging vil danne grunnlaget for arbeid med andre risikoland vi driver handel med.

Indikator

Andel leverandører i risikofylte leverandørkjeder som er kartlagt



ANNEN NEGATIV PÅVIRKNING/SKADE

2.A.3 Beskriv annen negativ påvirkning/skade på mennesker, samfunn og miljø som ble identifisert i kartleggingen i egen virksomhet, leverandørkjeden eller hos forretningsforbindelser i rapporteringsåret og hvordan disse er håndtert

Vi har ikke avdekket andre elementer enn det vi har listet opp i 2.A.1.

A woman in a blue lab coat and cap is working in a laboratory. She is looking down at a piece of equipment on a table. In the background, other people in similar attire are working at their stations. The lighting is bright and even.

3

Håndtering av prioritert påvirkning

Stanse, forebygge eller redusere negativ påvirkning

Stanse, forebygge eller redusere handler om å håndtere funn fra kartleggingen på en god måte. Virksomhetens mest vesentlige negative påvirkning på mennesker, samfunn og miljø prioriteres først. Dette betyr ikke at annen risiko er uvesentlig eller at det ikke håndteres. Hvordan virksomheten er involvert, er sentralt for å treffe riktige tiltak. Faktisk negativ påvirkning/skade som virksomheten forårsaker eller bidrar til må stanses, forebygges og reduseres. Virksomheter som er direkte forbundet med negativ påvirkning må bruke sin innflytelse til å få forretningsforbindelser (f.eks. leverandører) til å stanse, forebygge og redusere dette. Dette innebærer å utvikle og iverksettes planer og rutiner for å håndtere risiko, og kan kreve endringer i egne policyer og styringssystemer. Virksomheters vellykkede håndtering av negativ påvirkning på mennesker, samfunn og miljø er et avgjørende bidrag til FNs bærekraftsmål.

3.A Stanse, forebygge eller redusere

3.A.1 Legg til mål, status på fremdrift, og beskriv tiltak dere har iverksatt for å håndtere virksomhetens prioriterte negative påvirkning/skade på mennesker, samfunn og miljø

Prioritert negativ påvirkning/skade	Arbeidere som jobber under ulovlig betingelser, fratas pass, uforholdsmessig stor gjeld til agentvirksomheter ved ansettelsesdato, altfor dårlige bo- og sosiale forhold, brudd på god praksis innenfor HMS
Overordnet mål :	Ansattelsesforhold skal inngås med fokus på frivillighet fra arbeidstakers ståsted. Betingelser i ansettelseskontrakten skal minimum være i tråd med FNs Menneskerettigheter
Status :	SEDEX-audit fra fabrikk i Malaysia dokumenterer at ansettelsesforhold inngås med frivillighet, og at det skrives kontrakter som stadfester lønn, arbeidstid og rettigheter til arbeidstakeren.
Mål i rapporteringsåret :	Kun benytte produsenter med SMETA audit standard og/eller SA8000 sertifiseringer.

Utførte tiltak og begrunnelse :

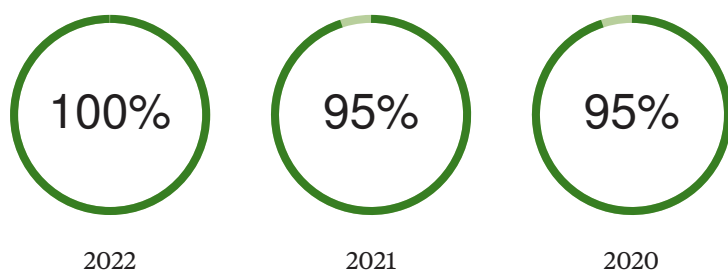
Vi krever SMETA som audit standard og/eller SA8000 sertifisering for det gir en indikasjon på produsentens forpliktelse til å gjennomføre bærekraftig praksis i sin bedrift. Vi har satt det som minimumskrav fordi vi mener at vi da har en stødig plattform å jobbe videre med i forhold til samme forståelse av hva bærekraftig praksis betyr i videre samarbeid.

Mål og aktiviteter for kommende rapporteringsår :

DMedical AS kommer til å opprettholde relasjonene vi har med fabrikk i Malaysia da de viser forbedringsvilje og gjennomføringsevne. Samtidig ønsker vi å utvide fokuset vårt til andre land vi også importerer varer i fra, selv om disse kategoriseres som mindre risikable å drive forretninger i og med.

Indikator

Andel av bedriftens leverandører som bedriften har hatt forretningsforhold med i mer enn tre år



Vi byttet produsent fra Malaysia til Vietnam i mars 2019 på ett av våre hovedprodukter.

Prioritert negativ påvirkning/skade	Lønn under minstekrav eller som holdes tilbake er ikke akseptabelt
Overordnet mål :	Lønn skal møte/overgå minstekravene satt ved lov eller FN. Lønn skal ikke holdes tilbake og/eller være en trusselfaktor mot arbeiderne.
Status :	Etter våre undersøkelser er lønnskravene innfridd i henhold til minstekrav ved lov. Dette bekreftes også ved SEDEX-audit, der lønnsdata og intervjuer med arbeiderne sier det samme.
Mål i rapporteringsåret :	Alle arbeidere skal lønnes i henhold til/overgå minstekrav satt ved lov/FN. Lønn som ble holdt tilbake skulle tilbakebetales hver arbeider.

Utførte tiltak og begrunnelse :

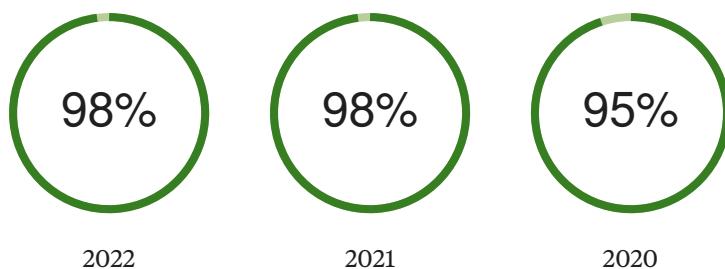
Ved innføring av ny ledelse hos vår produsent i Malaysia ble det samtidig innført "Reimbursement Act Policy" hvor fabrikken skal etterbetale alle arbeidere som har vært engasjert og berørt under forrige styret. Løpende kommunikasjon med sentrale personer i bedriften og med distributører er viktig for oss for å kunne kommunisere våre policyer med hverandre og produsentene.

Mål og aktiviteter for kommende rapporteringsår :

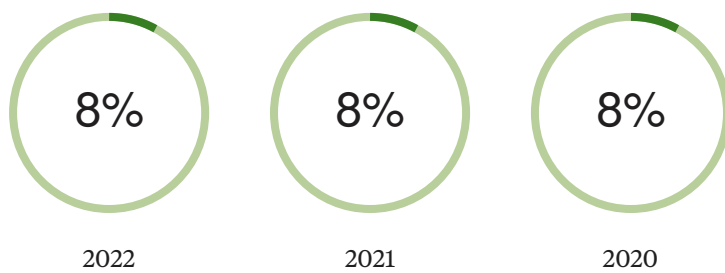
Innehente data om levelønn kontra minstelønn i Malaysia. Vi har data på minstelønn, men mangler altså verifisert levelønnsdata i Malaysia. Utifra denne sammenhengen kan vi sette lønns mål for arbeiderne.

Indikator

Andel leverandørbetalinger i rapporteringsåret som er utført i tide



Andel innkjøpte varer som produseres i land eller områder med avvik mellom nasjonal minstelønn og levelønn



Vi har ikke detaljerte opplysninger om levelønn i Malaysia, og kan derfor ikke bekrefte at selv om krav om minstelønn oppfylles er dette levelønningen i landet. Derfor har vi satt opp prosentandelen med avvik mellom minstelønn og levelønn.

Prioritert negativ påvirkning/skade	Ulovlig arbeidstider uten hviledag eller rett på ferie
Overordnet mål :	Arbeidstider skal overholdes krav satt i ILO konvensjonene
Status :	Vi har fått rapporter på at i enkelte tilfeller overstiger arbeidere krav til maksimum arbeidstimer, og ikke fått hviledag. En annen rapport konstaterer at arbeidere på utvalgte avdelinger som "packaging" jobber større mengder overtid, dog er dette frivillig og gjerne etterspurte timer. Det er kjent blant arbeiderne at dersom en avslår tilbud om overtidarbeid en dag, kan en risikere å ikke bli spurt i fremtiden. Ifølge intervjuer med arbeidstakerne ved fabrikken er overtidarbeid gjerne etterspurt, men det er viktig at dette ikke går på bekostning av arbeideres vilje, trygghet, samt fysiske og mentale helse.
Mål i rapporteringsåret :	Arbeidstider skal overholdes i forhold til minimumskrav satt i ILO konvensjonene

Utførte tiltak og begrunnelse :

Lagt press på de betingelse vi har i vår policy som regnes som kontraktuelle betingelser. Vi har fått skriftlig beskjed fra det nye styret med opplysninger om max arbeidstid inkludert overtid samt arbeidstakers rett til feriedager. Vi følger opp denne skriftlige beskjeden tett mot vår produsent. Vi har fått rapporter om nye kontraktuelle bestemmelser for rett til feriedager, lønn og arbeidstimer. Undersøkelser ved fabrikken viser allikevel til brudd på overtidsbestemmelsene der arbeidere ved utvalgte avdelinger jobber overtidstimer utover kontraktsbestemmelsene.

Mål og aktiviteter for kommende rapporteringsår :

Arbeiderne skal ikke jobbe overtidstimer utover maksimal kontraktsbundet tid.

Prioritert negativ påvirkning/skade	Alle arbeidere skal ha en skriftlig ansettelseskontrakt lokalt med fabrikken der minstelønnskravet skal overholdes/overgåes.
Overordnet mål :	Skriftlig ansettelsekontrakt tilgjengelig både på engelsk og lokalt språk til arbeideren
Status :	Vi er i en prosess der vi går igjennom dette med våre prioriterte leverandører.
Mål i rapporteringsåret :	Ansettelseskontrakter skal være tilgjengelig på lokalt språk til arbeideren.

Utførte tiltak og begrunnelse :

Vi mener det er viktig at arbeidere får presentert ansettelseskontrakten på deres eget språk for å kunne forstå hvilke betingelser som settes; lønn, arbeidstid, ferie, HMS rutiner etc. Utifra undersøkelser gjort på fabrikk i Malaysia, gis arbeidskontrakter og annen informasjon på arbeidernes eget språk.

Mål og aktiviteter for kommende rapporteringsår :

Oppfølging av overholdelse av å kunne tilby kontrakter på lokalt språk, slik at arbeidstaker forstår hva som det signeres på.

Prioritert negativ påvirkning/skade	Nektes å gjennomføre kollektive forhandlinger og/eller organisering av arbeidere på fabrikken
Overordnet mål :	Arbeidere skal ha rett til å danne forening/organisasjon og/eller være medlem i nasjonal/regional fagforening
Status :	Vi sjekker opp dette med våre prioriterte produsenter. Arbeiderne har fått talsperson/verneombud som snakker direkte med ledelsen
Mål i rapporteringsåret :	Alle arbeidere skal ha rett til å organisere seg samt gjennomføre kollektive forhandlinger.

Utførte tiltak og begrunnelse :

I Malaysia er det nasjonal lovgivning som i prinsipp gjelder, og den sier at det er myndighetene som gir tillatelse til fagorganisering. Allikevel har vi fått skriftlig dokumentasjon på at arbeiderne har rett til organisering og ha kollektive forhandlinger. Ifølge innrapportert audit av fabrikk i Malaysia, er det tillatt med fagorganisering, men det nevnes også at det per nå ikke finnes en slik organisert gruppe. Forespørsler og tilbakemeldinger angående arbeidsrettigheter, HMS-brudd o.l. går direkte til utnevnt human resource-ansvarlig ved fabrikken.

Mål og aktiviteter for kommende rapporteringsår :

Følge opp aktiviteten rundt potensiell organisering av fagorganisasjon. Som sagt er det ikke noe i veien for at arbeiderne kan organisere seg, men spørsmålet er likevel hvorfor det ikke har skjedd da. Hovedmålet er at det dannes en fagorganisasjon av arbeidstakerne, slik at de kan drive kollektive lønns-, og rettighetsforhandlinger.

Prioritert negativ påvirkning/skade	Brudd på HMS på produksjonsområde som setter arbeiderne i fare.
Overordnet mål :	HMS rutiner skal sørge for sikkerheten til arbeideren
Status :	Kartlegging av HMS rutiner hos våre leverandører pågår
Mål i rapporteringsåret :	Samle inn HMS rutinene til samtlige leverandører for gjennomgang

Utførte tiltak og begrunnelse :

I prosess. Nyeste SMETA-Audit viser at HMS-rutiner er blitt fulgt opp i stor grad, dog avdekkes flere punkter som må rettes opp i. Sanitærfasilitetene har noen mangler, samt bedre skilting av blant annet nødutgang.

Mål og aktiviteter for kommende rapporteringsår :

Mål for kommende rapporteringsår er oppfølging av de punktene som er avdekket i siste versjon av SEDEX-rapporten, og slik sørger for at fabrikken retter opp HMS-avvikene.

Prioritert negativ påvirkning/skade	Arbeidere må betale selv helsehjelp av lege/sykepleier
Overordnet mål :	Helsehjelp til arbeidere ansatt ved fabrikk skal være dekket av arbeidsgiver.
Status :	Det gjøres medisinske undersøkelser av arbeidstakerne på fabrikk helt kostnadsfritt. Arbeiderne er også tillatt å besøke eksterne klinikker for inntil RM120/år. Kostnader utover dette må dekkes av arbeidstakerne selv.
Mål i rapporteringsåret :	Innhente informasjon om slike forhold fra relevante fabrikk og andre arbeidsplasser.

Utførte tiltak og begrunnelse :

Rapport av SEDEX beskriver hvilke rettigheter og hva som i praksis er tilfellet ved utvalgt fabrikk i Malaysia.

Mål og aktiviteter for kommende rapporteringsår :

I intervjuer sier arbeidstakerne at de betaler 50-60RM for slike besøk hos eksterne klinikker. Dette mener DMedical skal være kostnadsfritt og er et mål for kommende rapporteringsår.

Prioritert negativ påvirkning/skade	Bo- og sanitærtjenester har vesentlige mangler
Overordnet mål :	Arbeidere skal ha rett på gode bo- og sanitæranlegg - nevnt i FNs bærekraftsmål; rent vann og gode sanitærforhold.
Status :	Innhenting av dokumentasjon fra utvalgt fabrikk viser at sanitærforholdene har vesentlige mangler.
Mål i rapporteringsåret :	Innhenting av dokumentasjon om faktiske forhold tilknyttet bo- og sanitærforhold.

Utførte tiltak og begrunnelse :

Innhenting av fullstendig rapport skrevet på bakgrunn av flere audits gjort av SEDEX.

Mål og aktiviteter for kommende rapporteringsår :

Manglene som beskrives i SEDEX-rapporten skal løses opp i. Selv om dette er vesentlige mangler er de verken er tid- eller kostnadskrevende å rette opp i.

Prioritert negativ påvirkning/skade	Diskriminering på bakgrunn av kjønn, nasjonalitet, religion/livssyn eller legning.
Overordnet mål :	Ingen ansatte skal måtte oppleve diskriminering på bakgrunn av kjønn, nasjonalitet, religion/livssyn, legning eller andre områder.
Status :	Diskriminering ved utvalgte fabrikker i Malaysia er tidligere lite undersøkt av vår bedrift. Vi vet at Malaysia har hatt saker vdr. diskriminering av folkegrupper.
Mål i rapporteringsåret :	Innhenting av informasjon vdr. diskriminering på utvalgte fabrikker hhv. i Malaysia.

Utførte tiltak og begrunnelse :

Innhentet SEDEX-rapport, for videre vurdere riktige tiltak og fremdriftsplan for å nå mål om ingen diskriminering.

Ifølge rapporten jobber det arbeidere fra ulike folkegrupper, etnisiteter og kjønn. Utifra intervjuer med arbeidere kan en lese at fabrikken ikke praktiserer ekskluderingskriterier som omhandler slike temaer som nevnt over - som igjen er en mulighet for diskriminering.

Mål og aktiviteter for kommende rapporteringsår :

Innhenting av oppdatert informasjon om ansatte, for slik måle eventuell opp- eller nedgang i eksempelvis antall kvinner ansatt.

Andre tiltak for å håndtere negativ påvirkning/skade:

Beskriv virksomhetens tverrgående tiltak for å stanse, forebygge eller redusere negativ påvirkning/ skade på mennesker, samfunn og miljø i leverandørkjeden

3.B.1 Reduksjon av natur- og miljøpåvirkning

Vi er Miljøfyrtårn bedrift og krever at alle våre produsenter er ISO 14001 sertifisert eller annen tilsvarende sertifisering. Vi har 3 hovedområder som vi samarbeider med våre produsenter om:

- Energi (andel av fornybar)
- Infrastruktur/Frakt (kjøretøy, båt/fly/tungtrafikk etc)
- Optimalisering av produkter (råstoffer/emballasje etc)

Indikator

Andel leverandører som måler sine klimagassutslipp



3.B.2 Reduksjon av klimagassutslipp

Som nevnt over er vi Miljøfyrtårn-bedrift, som betyr at vi setter krav til oss selv som bedrift, og våre samarbeidspartnere. Vi jobber med våre produsenter og sluttkunder om å begrense forhold som gir klimagassutslipp og annen negativ påvirkning på miljøet. Vi stiller krav til våre samarbeidspartnere om ISO14001-sertifisering eller tilsvarende. Vi opplever generelt positiv endring blant våre samarbeidspartnere, der alle måler klimagassutslipp og jobber med å redusere disse.

En av våre satsningsområder er gjenbruk, og har opprettet systemer for gjenbruk av emballasje på lageret. Fremtidige mål er lastebiltransport med nullutslippskjøretøy.

3.B.3 Tilpasning av egen innkjøpspraksis (sourcing)

Vi kjøper inn med 6 måneders forecast på våre volum-produkter og planlegger frakt deretter. Målet med dette er at vi og produsent samarbeider. Dette gir forutsigbarhet. Ved varer som ikke kjøpes inn etter forecast påpasses det at man sparer opp bestillinger på så store volumer som mulig, for å redusere antall mindre bestillinger. Ved å samle opp til større innkjøp vil en også unngå flere turer med båt/bil/fly for varefrakt. Det er besluttet en gjennomgang og effektivisering av innkjøpspraksisen internt, og vi jobber med kartlegging av hvilke faktorer som bør vektlegges for å sikre forutsigbarhet for oss som innkjøper og våre produsenter. Evaluering av egen innkjøpspraksis er i prosess, og videre arbeid vil gi utgangspunkt for å vurdere eventuelle forbedringer av eksisterende praksis.

3.B.4 Valg av produkter og sertifiseringer

Vi velger ut produkter i henhold til miljømerking og/eller miljøbelastning (frakt, bruk av produkt). Vårt hovedfokus er å tilby produkter som har en positiv miljøeffekt. Miljømerking som vi fokuserer på og ønsker å føre i vårt varesortiment er svanemerkede produkter (Nordic Swan Ecolabel), produkter fra produsenter med ISO14001-sertifisering. Vi etterstreber at våre produsenter bruker FSC-sertifisert emballasje for å unngå avskoging. Utover ovennevnte merking, er vi som leverandør av helseprodukter opptatt av at produktene vi fører er CE-merket som garanterer at grunnleggende sikkerhetskrav for produksjon blir oppfylt.

3.B.5 Støtte aktivt opp om fri fagorganisering og kollektive forhandlinger, eller der lovverket ikke tillater dette, støtte aktivt opp om andre former for demokratisk valgt arbeiderrepresentasjon

Vi krever at våre produsenter etterlever betingelsene i vår "Policy for bærekraftig praksis" der dette er beskrevet. Vi oppfordrer, og krever, at arbeidernes stemme skal bli hørt, og at vi aktivt støtter oppunder fri fagorganisering og kollektive forhandlinger.

3.B.6 Bidrag til utvikling, kompetanseheving og opplæring internt og av leverandører og arbeidere i leverandørkjeden

Alle våre erfaringer og kompetanse er transparente på tvers av våre leverandørkjeder. Vi informerer om våre mål i bærekraftig praksis, og deler våre ressurser med leverandørene.

3.B.7 Bekjempelse av korrupsjon og bestikkelser i egen virksomhet og leverandørkjeden

DMedical AS har en zero policy for korrupsjon - nedskrevet i DMedical AS' policy for bærekraftig praksis. Dette er noe alle ansatte er kjent med, og som nyansatte får utdelt før ansettelse. DMedical AS er en bedrift med få ansatte og god informasjonsflyt mellom rollene. Rutinene for forsøk på korrupsjon eller at ansatte vurderer om noe kan være korrupsjon er internmøter og felles risikoanalyser før svar til motpart. Dersom ansatte hos DMedical AS skulle ha mistanker om slike hendelser i egen bedrift har vi varslingssystemer/whistleblowing Protection policy som de ansatte er kjent med.

3.B.8 Annen relevant informasjon for hvordan dere arbeider med å redusere, forhindre og håndtere negativ innvirkning på mennesker, samfunn og miljø

Vi importerer varer fra en produsent som tidligere har blitt midlertidig stengt på grunn av kritikkverdige arbeidsforhold for arbeidere. Hele ledelsen hos sagt produsent ble byttet ut, og det ble iverksatt tiltak for å endre opp i alle sakene de hadde på seg. Produsenten er igjen operasjonelle og har vært det i flere år. Rapporter av SEDEX dokumenterer med bilder, audits, intervjuer med arbeidere og ledelsen og bekrefter at disse punktene er markant forbedret. Dette var en sak for noen år tilbake, og var med på å aktualisere problemstillinger knyttet til etisk handel. Det er et gjennomgående mål for DMedical AS at alle involverte i leverandørkjeden skal ha adekvat lønn, og arbeidsrettigheter - noe som konkretiseres i vår policy for bærekraftig praksis.

Vi har som mål å følge opp våre produsenter tett. Slik vil vi tilegne oss kunnskap om faktiske forhold, og samtidig etablere dialog med fabrikkene. Dette mener vi kan påvirke forhold knyttet til etisk handel i en positiv retning.



4

Overvåking av gjennomføring og resultater

Overvåkning av gjennomføring og resultater handler om å måle effekten av systematikken og eget arbeid i hvert trinn i aktsomhetsvurderingene, og viser hvorvidt virksomheten gjør gode aktsomhetsvurderinger. Virksomheten må ha systematikk og rutiner på plass for å kunne fange opp og kritisk vurdere egne konklusjoner, prioriteringer og tiltak som er gjort som en del av aktsomhetsvurderinger. Eksempelvis: Er kartlegging og prioritering av mest negativ påvirkning gjort på en faglig god og troverdig måte, og som reflekterer de faktiske forholdene? Virker tiltakene for å stanse, forebygge og/eller redusere virksomhetens negative påvirkning/skade etter hensikten? Er skade gjenopprettet der det er relevant? Dette kan gjelde tiltak virksomheten gjør selv og som utføres av eller i samarbeid med andre. Erfaringene virksomheten gjør seg med arbeidet med aktsomhetsvurderinger brukes for å forbedre prosesser og resultater i fremtiden.

4.A Overvåkning og evaluering

4.A.1 Beskriv hvem som har ansvar for å overvåke effekten av tiltak iverksatt for å håndtere virksomhetens vesentlige risiko for skade/negativ påvirkning på mennesker, samfunn og miljø, og hvordan overvåkningen gjennomføres i praksis

Daglig Leder og KAM har det operasjonelle ansvaret for å overvåke effekten av de tiltakene som iverksettes mot eventuelle produsenter og leverandører. Det viktigste å få på plass er en risikoanalyse med grunnlag i kildemateriale gitt av Etisk Handel Norge. Risikoanalysen gir oss et utgangspunkt til å lage mål og iverksette rutiner som kan hjelpe oss å oppfylle disse målene.

Overvåkningen av tiltakene vil hovedsaklig omhandle tett dialog med produsenter og leverandører, innhenting av uavhengige og interne rapporter fra produsenter og møtevirksomhet med andre partnere i markedet for kontinuerlig informasjonsflyt. På denne måten kan vi overvåke effekten av tiltakene vi har satt oss som mål i egen handlingsplan med strategiske mål for å bedre etiske forhold i hele leverandørkjeden. Kvartalsvis rapportering av status presenteres til ledelsen. Dette gir daglig leder og KAM en mulighet til å overvåke resultatene underveis i arbeidet.

4.A.2 Beskriv hvordan dere sannsynliggjør at virksomhetens tiltak for å identifisere, forebygge og redusere negativ påvirkning faktisk fungerer

Overvåkning av tiltak rettet mot våre leverandører og produsenter vil gi svar på om tiltakene fungerer. Hvis produsentene på egen hånd har satt i gang SMETA audit og/eller SA8000 sertifiseringer samt kan vise til policy for responsible business conduct, er dette en indikasjon på samarbeidsvilje og egen evne til å gjennomføre tiltak som forbedrer arbeidsvilkårene for de ansatte. Vi vil, gjennom aktivt samarbeid, sørge for at bærekraftig praksis er i fokus hos produsentene. Ved dialog, møter og annen kartlegging av produsent vil det komme frem om tiltakene har effekt eller ikke.

A woman with dark hair tied back, wearing a light blue button-down shirt and a brown leather apron, is looking down at a stove in a kitchen. The background is blurred, showing kitchen fixtures.

5

Kommunikasjon av hvordan negativ påvirkning/skade er håndtert

Forutsetningen for god ekstern kommunikasjon om arbeidet knyttet til virksomheters aktsomhetsvurderinger for bærekraftig forretningspraksis er at den bygger på konkrete aktiviteter og resultater. Virksomheter skal kommunisere offentlig om relevante styringsdokumentet knyttet til aktsomhetsvurderinger, eksempelvis policyer, retningslinjer, prosesser og aktiviteter knyttet til å identifisere og håndtere bedriftens faktiske og potensielle negative påvirkning på mennesker, samfunn og miljø. Kommunikasjonen bør inkludere hvordan risikoen er avdekket og håndtert, samt hvilke effekter man oppnådde av tiltakene/aktivitetene. Etter åpenhetslovens §4 skal virksomheter som er omfattet årlig offentliggjøre en redegjørelse for aktsomhetsvurderinger.

5.A. Kommunisere eksternt

5.A.1 Beskriv hvordan virksomheten kommuniserer med berørte interessenter om håndteringen av negativ påvirkning/skade

Vi har allerede erfart hvordan det er å samarbeide med en produsent som er i søkelyset for brudd på menneskerettighetene. Vi erfarte at det å møte våre berørte interessenter (kunder, sluttbrukere, videreforhandlere, anbudsgupper etc) face-to-face så tidlig i prosessen som mulig var av stor verdi for å legge en videre handlingsplan. Vi erfarte at de fleste interessenter og samarbeidspartnere stilte sine ressurser til rådighet for å sammen finne en løsning på utfordringen. Det er utrolig viktig å være tilgjengelige med personlig kommunikasjon (mail, telefon, møter etc) for å finne gode løsninger. Vi kommuniserer helt åpent til alle interessenter både på formelt og uformelt nivå om vår håndtering av saken og vil gjøre det samme med eventuelle slike saker i fremtiden.

I et tenkt worst-case scenario med alvorlig brudd på vår policy hos enten produsenter eller andre partnere, og skaden er bruddet er av slik karakter at DMedical ikke kan fortsette arbeidet - vil det gå ut en infomelding til produsent, og til alle berørte parter.

5.A.2 Beskriv hvordan virksomheten kommuniserer offentlig rundt eget arbeid med kartlegging og håndtering av negativ påvirkning/skade

Offentlig har vi lagt ut både den norske og engelske policy for bærekraftig praksis og den årlige rapporten til Etisk Handel Norge som alle kan laste ned eller lese direkte på hjemmesiden.

Vi beskriver innledningsvis på vår hjemmeside at vi er medlem av etisk handel norge, og at vi jobber målrettet for å ivareta menneske- og arbeidstakerrettigheter, samfunn og miljø i samarbeid med våre partnere. Vi ønsker å bidra til å sikre anstendige arbeids- og miljøforhold i hele leverandørkjeden.

5.A.3 Beskriv virksomhetens rutine for å ivareta og besvare eksterne henvendelser relatert til informasjonskravet pålagt virksomheter under åpenhetsloven.

Vi har opprettet en egen side/fane på hjemmesiden vår som omhandler all informasjon rundt bærekraft. Her har målet vårt vært kortfattet informasjon om hvilke aktuelle medlemsorganisasjoner vi er medlem av, og hva våre bærekraftsmål er knyttet mot FNs bærekraftsmål.



6

Gjenoppretting der dette er påkrevd

Når en virksomhet har identifisert at den har forårsaket eller bidratt til skade på mennesker eller samfunn, håndteres skaden gjennom å sørge for gjenoppretting, eller samarbeide om gjenoppretting. Gjenoppretting kan innebære økonomisk erstatning eller kompensasjon, en offentlig beklagelse, eller at skaden på annet vis rettes opp. Det handler også om å sørge for tilgang til klageordninger for arbeidere og/eller lokalsamfunn slik at de kan få sin sak hørt og håndtert.



6.A Gjenoppretting

6.A.1 Beskriv virksomhetens policy for gjenoppretting ved negative konsekvenser for mennesker, samfunn og miljø

Vi vil bruke underskrevet policy som grunnlag i forhandlinger om gjenoppretting av negative konsekvenser for mennesker, samfunn og miljø. Betingelsene som ligger der regnes som kontraktuelle slik at alle brudd/uregelmessigheter vil ende i ytterste konsekvens med fratredelse av samarbeidskontrakt. Policyen er derfor vårt viktigste verktøy fremover.

Beskriv eventuelle tilfeller av gjenoppretting i rapporteringsperioden

Som tidligere presentert i rapporten har DMedical for noen år tilbake opplevd at en av våre største produsenter ble stengt ned som følge av kritikkverdige forhold på og rundt fabrikken. Etter at produsenten sa opp deres CEO og det tidligere styret måtte gå, gjenopprettet vi samarbeidet med produsenten. Vi følte at dette var riktig da både SMETA audit ble gjennomført og godkjent, samt at US Boarder Control åpnet import-restriksjonene. Vi har lange relasjoner med flere ansatte hos produsenten, og vi følte et ansvar for å være med på å gjenoppbygge en god organisasjon med fokus på etisk handel.

Det nye styret vedtok en "reimbursement act policy" der de har etterbetalt alle arbeiderne som har vært engasjert og berørt under det forrige styret. De satt en tidsramme på 2 år for å fullføre dette. Tilbakebetalingene er gjennomført i 2021 og programmet er ferdig ila 2022.

I rapporteringsåret 2022 er ny og oppdatert SMETA-audit innhentet og gjennomgått. Denne bekrefter at reimbursement act policy er gjennomført og at arbeiderne er blitt tilbakebetalt.

6.B Sikre tilgang til klagemekanismer

6.B.1 Beskriv hva selskapet gjør for å sikre at påvirkede arbeidere og lokalsamfunn har tilgang til effektive mekanismer for gjenoppretting, når det er aktuelt

Vi er en relativt liten bedrift slik at de eneste tiltakene vi kan gjøre er å påvirke ideelle organisasjoner, støtte oppunder politiske vedtak/brev til gjeldende myndigheter og kreve gode arbeidsforhold med rettferdig levelønn til arbeiderne eller så sier vi opp samarbeidskontrakten med øyeblikkelig virkning. Selv om vi er av mindre størrelse sammenlignet med andre internasjonale importører av eksempelvis hansker, ser vi at ved å samle seg i blant annet medlemsorganisasjoner stiller man sterkere, dersom en krever endringer av forhold rundt arbeidsrettigheter osv.

Kontaktinformasjon:

DMedical AS
Henrik Stake, Key Account Manager
henrik@dmmedical.no