



Rapport for

Bærekraftig forretningspraksis 2020

for DMedical AS

□



FNs BÆREKRAFTSMÅL



Til lesere av rapporten

Næringslivet spiller en nøkkelrolle i å oppnå FNs bærekraftsmål. Et velfungerende og ansvarlig næringsliv bidrar til bærekraftig utvikling gjennom verdi- og jobbskaping, og med nye løsninger på globale utfordringer. Likevel kan virksomheter også medvirke til negativ påvirkning på mennesker, samfunn og miljø. Medlemmer i Etisk handel Norge har derfor forpliktet seg til å jobbe med aktsomhetsvurderinger for å jobbe for mer bærekraftig forretningspraksis.

Til grunn for dette arbeidet ligger Etisk handel Norges prinsipper som dekker områdene anstendig arbeid, menneskerettigheter, miljø/klima, antikorrupsjon og dyrevelferd. Medlemmene er forpliktet til hvert år å rapportere om hvilke utfordringer de står overfor og hvilke tiltak som gjennomføres for å håndtere utfordringene. Nå i 2020, er rapporteringsmalen ny og er bygget rundt OECDs modell for aktsomhetsvurderinger. Det er nytt for oss, og det er nytt for våre medlemmer. Det er denne rapporten du sitter med nå. Rapporten er offentlig tilgjengelig.

Malen for medlemsrapporteringen søker å svare på forventningene til arbeid med ansvarlig næringsliv og bærekraftig forretningspraksis som beskrevet i FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter og OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper. Rapporteringen til Etisk handel Norge dekker vesentlige elementer i rapporteringsrammeverket til Global Report Initiative (GRI) og kan benyttes som framdriftsrapport til Global Compact.

Heidi Furustøl

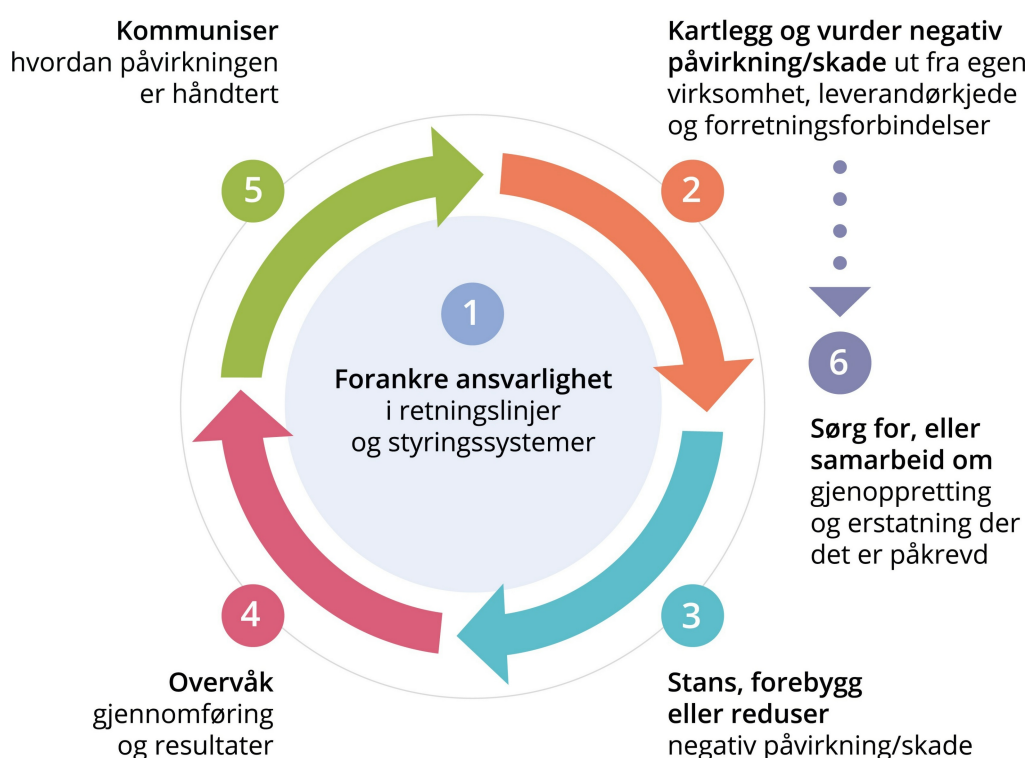
Daglig leder

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

Året 2020 har vært et interessant og krevende år med både global pandemi og gjenoppbygging av vår viktigste produsent og samarbeidspartner. Hanskesaken i Malaysia, hvor en av vår langtids samarbeidspartner ble dratt frem, har satt sine spor i vår organisasjon, men vi har lært utrolig mye gjennom denne utfordrende prosessen. Vi har forsøkt så godt med å være helt åpne fra start av om situasjonen som har utspilt seg. Vi føler at det har på mange måter vært suksessfaktoren for å gjenoppreise produsenten. Til tross for lange og krevende diskusjoner, har vi alle hatt samme mål; nemlig å sørge for at arbeiderne blir tatt vare på og at tiltak må igangsettes for å gjenopprette de negative konsekvensene som har blitt påført arbeiderne. Arbeidet vi startet med for 2 år siden, har resultert i tilbakebetaling til alle arbeidere som er berørt, rettslige skritt mot tidligere CEO/daglig leder, ny ledelse med fokus på etisk handel samt at US Boarder Control har åpnet import-restriksjonene. I dag er denne produsenten en viktig bidragsyter med smittevernutstyr til norske sykehus. Med dette, ønsker jeg derfor å gjenta hvor utrolig takknemlig vi er for samarbeidsviljen til våre kunder, og vi kan (igjen!) med stolthet si at vi har verdens beste kunder! Vår erfaring er at gjensidig åpenhet og stor samarbeidsvilje er nøkkelen til å løse mange utfordringer i situasjoner der arbeidernes stemme ikke blir hørt. Vi ser derfor lyst på tiden fremover med både økt kompetanse rundt arbeidet med etisk handel, og selvfølgelig økt fokus på bærekraftig praksis med alle våre samarbeidspartnere.

" Vår erfaring er at gjensidig åpenhet og stor samarbeidsvilje er nøkkelen til å løse mange utfordringer i situasjoner der arbeidernes stemme ikke blir hørt. "

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 bedriftens struktur

DMedical AS er strukturert på følgende måte: Daglig Leder, Key Account Manager, Junior Account Manager, Selger, Logistikkansvarlig og Regnskapsansvarlig. Daglig Leder har ansvar for administrasjon og oppfølging av viktige innsatsfaktorer for driften. Key Account Manageren har ansvar for viderforhandlerne, prosjekter, produktutvikling og sykehussektoren. Junior Account Manager har ansvaret for nye produktområder mot viktige kundesegmenter. Selger har daglig ansvar for oppfølging av kunder/sluttbrukere. Logistikkansvarlig har ansvaret for lager, innkjøp og fakturering. Regnskapsansvarlig fører regnskapet, og er tilstedet på kontoret 1-2 dager i uken. 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)

124 000 000

Antall ansatte

6

Vesentlige organisatoriske endringer siden forrige rapportering (fusjoner, oppkjøp eller lignende)

Eierskifte. To av eierne kjøpte selskapet ut fra konsernet og selskapet er nå selvstendig uten konserntilhørighet.

Navn, tittel for kontaktperson for rapporten

Mats Herman Christiansen

E-post adresse for kontaktperson for rapporten

mats@dmedical.no

Informasjon om leverandørkjeden

Generell beskrivelse av bedriftens innkjøpsmodell og leverandørkjeden

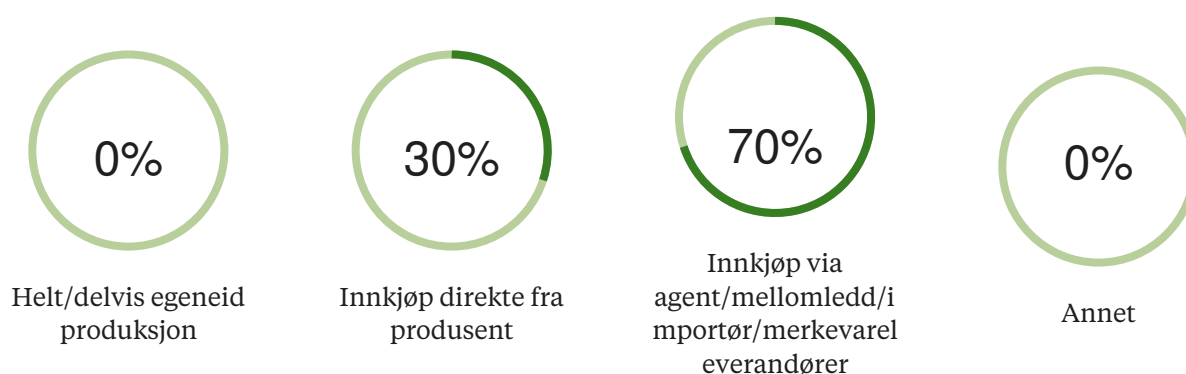
DMedical AS har en Logistikkansvarlig som har direkte kontakt med alle våre leverandører. Bestillinger gjøres direkte hos de forskjellige leverandørene og varene blir levert til vårt lager i Oslo. Varene blir deretter pakket etter ordrespesifikasjon fra våre kunder, og sendt ut til de forskjellige aktørene. Vi håndterer veldig sjeldent sluttbrukere/direkte kunder, da vi sender ut varer til våre videreforhandlere 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

7

Kommentar til antall leverandører

Type innkjøp/ leverandørforhold



Liste over førsteleddsprodusenter per land

Vietnam :	1
Sverige :	1
Nederland :	1
Malaysia :	1
Mexico :	1
Storbritannia :	1

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

Antall arbeidere

3 000

Antall produsenter dette er basert på

2

Kommentar til antall arbeidere

Viktigste innsatsfaktorer/råvarer og geografi

Nitrilgummi (NBR)	Malaysia Vietnam
--------------------------	---------------------

Er virksomheten leverandør til offentlig sektor?

Ja

Mål og fremdrift

MÅL OG FREMDRIFT I RAPPORTERINGSÅRET

1

Mål :

Legge til vår "Policy for bærekraftig praksis" i alle eksisterende, og nye, kontrakter. Re-åpning av produsent med ny ledelse og nytt fokus på bærekraftig praksis. Vi skal hjelpe de med å etterleve kravene til etisk handel og få de til å forstå viktigheten av å drive en business etter bærekraft-prinsippet.

Status :

Vi har forankret "Policy for bærekraftig praksis" i alle våre relasjoner, både mot kunder og leverandører. Vi har sett økt fokus på Etisk Handel hos våre produsenter samt at myndighetene setter økt press på produsentene for å etterleve kravene om anstendige arbeidsforhold og boforhold.

MÅL FOR KOMMENDE ÅR

1

Dokumentere boforhold til våre 2 viktigste produsenter samt kartlegge hvilken strategi produsentene har for å fortsette å etterleve ILO konvensjonene fremover.



1

Forankring av bærekraft i virksomheten

Forankring av bærekraft i virksomheten handler om å ha relevante policyer og retningslinjer på plass, og effektive styringssystemer for implementering av disse. Sentralt i dette er virksomhetens arbeid med aktsomhetsvurderinger. Det vil blant annet si å ha strategier og planer for hvordan virksomheten identifiserer og håndterer virksomhetens negative påvirkning/skade på mennesker, samfunn og miljø, også gjennom forretningsforbindelser og i leverandørkjeden. Gjennom å håndtere dette på en god måte bidrar virksomheten til oppnåelse av bærekraftsmålene. Tydelig forventning fra toppledelsen, samt tydelig plassering av ansvar for implementering av de ulike delene av aktsomhetsvurderinger er viktig. Alle involverte må vite hva de skal gjøre. Arbeid med bærekraft bør være en integrert del forretningsdriften. Åpenhet om forpliktelser virksomheten har til seg selv, utfordringer og hvordan dette håndteres, er vesentlig.

1.A Policy for egen virksomhet

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

Referer til "Policy for bærekraftig praksis" både vedlagt i rapporten, og offentlig tilgjengelig på både norsk og engelsk på www.dmedical.no

1.A.2 Hvordan er policy for egen virksomhet blitt utviklet og forankret?

Vi har revidert ressursverktøyet både blant de ansatte og i styret i løpet av november/desember 2019. Vår nye policy ble vedtatt 6.januar i år av Styret.

1.B Organisering og internkommunikasjon

1.B.1 Hvordan er arbeidet med bærekraftig forretningspraksis 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 ansatte gjort klar over at virksomheten skal være bærekraftig, og betydningen det har for de ansattes stilling og arbeidsoppgaver?

Ansvarforholdene 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 om å respektere mennesker, samfunn og miljø forankret i virksomhetens strategier og handlingsplaner?

Vi har utformet en bærekraftstrategi som forankrer hvilke mål vi skal nå i en 2 års periode, og hvem som er ansvarlig for å følge opp denne.

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

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.

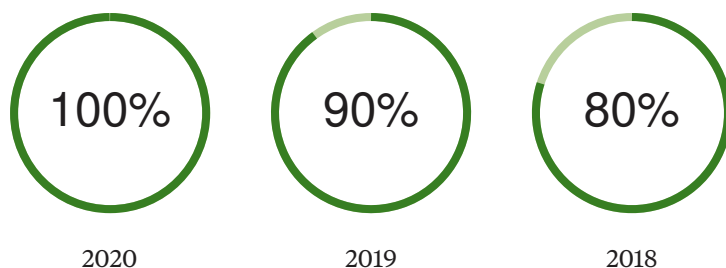
1.D Partnerskap og samarbeid med forretningsforbindelser, spesielt leverandører

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

Vedlagt finner du vår engelske versjon av "Policy fir responsible business conduct" der vi har lagt til en signeringsrute, og tydeliggjør at betingelsene satt i denne policyen skal regnes som kontraktbetingelser for videre samarbeid. Alle eksisterende og nye samarbeidspartnere må gå igjennom 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



Vi har en europeisk produsent som vi jobber fortsatt med å kartlegge råvareprodusentene, og aktøren stiller seg litt uvillig til å dele informasjonen med oss pga forretningshemmeligheter. Vi jobber fortsatt med saken i 2021. Vi håper at de selv forstår at hvis de skal være en pålitelig leverandør både til Norge og det Europeiske markedet, vil åpenhet til leverandørkjeden viktig.

1.E Erfaringer og endringer

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

Året 2020 begynte vår aktuelle produsent med ny ledelse med stort fokus på Etisk Handel. I løpet av året har det nye styret tatt rettslige skritt mot tidligere CEO/Eier, da de fant ut at denne personen har underslått flere millioner dollar samt nærmest drevet produsenten til konkurs ved å kjøre en business modell som ikke er forenelig med dagens krav. Resultatet av dette var at US Boarder Controll fjernet import-restriksjonene, og samarbeidspartnerne har begynt å komme tilbake til produsenten. Ønsker her å gi ros til Sykehusinnkjøp v/Pia Trulsen og Øystein Roll som har bidratt stort i arbeidet med å få produsenten opp på bena igjen. Vi har lært gjennom denne prosessen at det å stille krav og samtidig samarbeide, vil gi gode resultater over tid. Vi anser vår historie med denne produsenten som en skikkelig suksess-historie.

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 prioritert risiko for negativ påvirkning/ skade for mennesker, samfunn og miljø.

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 fabrikkens der minstelønnskrevet skal overholdes/overgåes.	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

Vi holder fortsatt på med kartlegging av våre samarbeidspartner i Vietnam, og våre foreløpige samtaler er positive. Forskjellen mellom Malaysia og Vietnam, er at Vietnam kun bruker lokal arbeidskraft på grunn av stor arbeidsløshet blant unge mennesker (konsekvenser av Vietnamkrigen).

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

2.A.2 Beskriv kort virksomhetens rutiner for kartlegging og identifisering av risiko og spesifikt hvordan den negative påvirkningen/skaden ble identifisert og prioritert i denne perioden. Beskriv hvordan informasjon ble hentet inn, hvilke kilder som er benyttet og hvilke interessenter som er involvert/ dere har snakket med.

Vi bruker kildemateriell og ressursverktøy fra Etisk Handel Norge:

US state Dept. - Country reports on Human Rights Practices

ITUC - Annual Survey of Violation of Trade Union Rights

Transparency Internation - korrupsjonsindeks

The US Dept. Of Labour: Child labour or forced labour

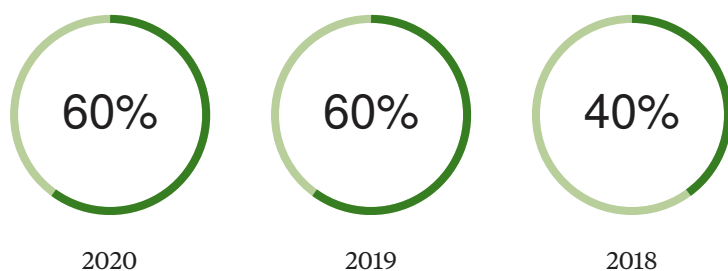
Environmental Performance Index

Kildematerialet ble gjennomgått av daglig leder og KAM og deretter oppsummert til de ansatte. Risikoanalysen av Malaysia er også tilgjengelig for alle ansatte til enhver tid.

I tillegg har vi en kontaktperson som har bodd og jobbet over 30 år med produsent (-er) i Malaysia. Han reiser ned 3-4 ganger årlig og gir oss full update på hva som skjer i forhold til bransjen og våre samarbeidspartnere.

Indikator

Andel leverandører i risikofylte leverandørkjeder som er kartlagt



Saken med vår produsent har tatt 2 år og vi har brukt alle ressurser på å løse denne saken.

ANNEN NEGATIV PÅVIRKNING/SKADE

2.A.3 Beskriv annen negativ påvirkning/skade for 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 mindre viktig 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

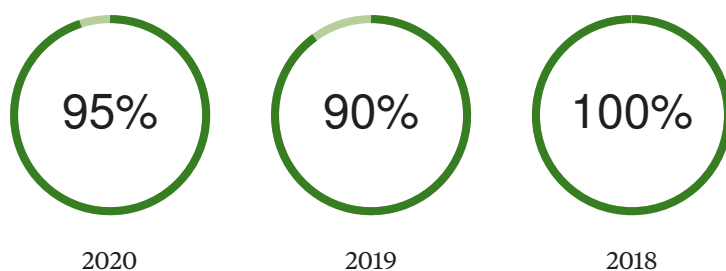
Prioritert negativ påvirkning/skade	Arbeidere som jobber under ulovlig betingelser, fratas pass, uforholdsmessig stor gjeld til agentvirksomheter ved ansettelsesdato, altfor dårlige bo- og sosiale forhold, brudd på god praksis innenfor HMS
Overordnet mål :	Ansattelsesforhold skal inngås med fokus på frivillighet fra arbeidstaker ståsted. Betingelser i ansettelseskontrakten skal minimum være i tråd med FNs Menneskerettigheter
Status :	Samarbeid med ny produsent i Vietnam som har SA8000 sertifisering, og har kun lokal arbeidskraft. I tillegg står arbeidernes stemme sterkere enn i andre land, og fagforeninger er lov.
Mål i rapporteringsåret :	Kun benytte produsenter med SMETA audit standard og/eller SA8000 sertifiseringer.

Utforte 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 da har vi en stødig plattform å jobbe videre med i forhold til samme forståelse av hva bærekraftig praksis betyr i videre samarbeid.

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.

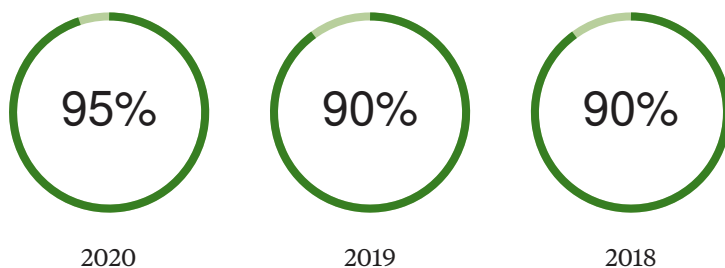
Prioritert negativ påvirkning/skade	Lønn under minstekrav eller som holdes tilbake er ikke akseptabelt
Overordnet mål :	Lønn skal møte/overgå minstekravene satt ved lov eller FN. Lønn skal ikke holdes tilbake og/eller være en trusselfaktor mot arbeiderne.
Status :	Etter våre undersøkelser er lønnskravene innfridd i henhold til minstekrav ved lov.
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 :

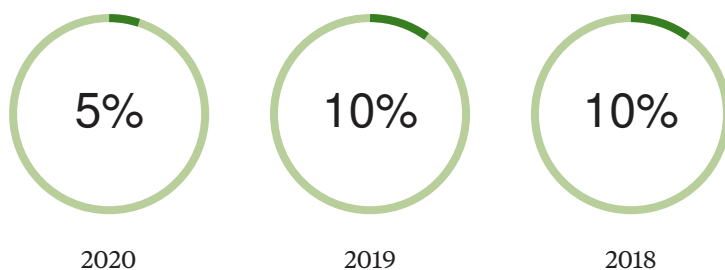
Det nye styret har vedtatt "Reimbursement Act Policy" hvor de skal etterbetale alle arbeidere som har vært engasjert og berørt under forrige styret. De har satt en tidsramme på 2 år for å fullføre dette.

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



Prioritert negativ påvirkning/skade	Ulovlig arbeidstider uten hviledag eller rett på ferie
Overordnet mål :	Arbeidstider skal overholdes i forhold til minimumskrav satt i ILO konvensjonene
Status :	Vi har fått rapporter på at i enkelte tilfeller overstiger arbeidere krav til maksimum arbeidstimer, og ikke fått hvile dag
Mål i rapporteringsåret :	Arbeidstider skal overholdes i forhold til minimumskrav satt i ILO konvensjonene

Utforte 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.

Prioritert negativ påvirkning/skade	Alle arbeidere skal ha en skriftlig ansettelseskontrakt lokalt med fabrikken der minstelønnskravet skal overholdes/overgås.
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 i lokalt språk til arbeideren

Utforte 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

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
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.

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

Utforte tiltak og begrunnelse :

I prosess.

Tverrgående 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 miljø- og klimafotavtrykk

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 Tilpassing av egen innkjøpspraksis (sourcing)

Vi kjøper inn med 6 måneders forecast på våre volum-produkter og planlegger frakter deretter. Målet med dette er vi, sammen med produsent, jobber etter/overholder tidsfrister som allerede er avtalt.

3.B.3 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.

3.B.4 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.5 Bidrag til utvikling, kompetanseheving og opplæring 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.6 Andre planer og utførte tiltak for å håndtere negativ påvirkning/skade

Vi jobber nå intenst med å få igang den ene produsenten som ble stengt i januar i samarbeid med de nye eierne og den nye ledelsen. Tiltaket vårt er å dele våre erfaringer og kompetanse rundt etisk handel slik at den nye ledelsen vet hva som kreves for å eksportere varer i dag.



4

Overvåking av gjennomføring og resultater

Overvåkning av gjennomføring og resultater handler om hvorvidt virksomheten gjør gode aktsomhetsvurderinger. 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 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. Virksomhetene må ha rutiner og systemer for å overvåke gjennomføringen og resultatene for å kunne vurdere disse. Erfaringene virksomheten gjør seg med arbeidet med aktsomhetsvurderinger, brukes for å forbedre prosesser og resultater i fremtiden.

4.A. Overvåke og evaluere

4.A.1 Beskriv hvem som har ansvar for å overvåke effekten av tiltak iverksatt for å håndtere virksomhetens vesentlige negative konsekvenser for mennesker, samfunn og miljø, og hvordan overvåkingen gjennomføres i praksis

Daglig Leder og KAM har det operasjonelle ansvaret for å overvåke effekten av de tiltakene som iverksettes mot eventuelle leverandører. Det viktigste å få på plass først er en risikoanalyse med grunnlag i kildemateriale gitt av Etisk Handel Norge. Først da har vi dannet oss et bilde av risikoelementene i de landene som vi samarbeider med. Når vi har identifisert risikoelementene, og rangert høy-risiko og lav-risiko, begynner vi med å kartlegge de relevante høy-risiko områdene hos produsenten. Hvis vi finner uregelmessigheter, opprettes det en sak internt hvor vi innleder produsenten til samtale. Vi er avhengig av at produsent er åpen og sier seg villig til å samarbeide videre, ellers vil det være brudd på samarbeidskontrakt. Vårt hovedfokus er å løse eventuelle brudd/uregelmessigheter via samarbeid og god kommunikasjon mellom oss og produsent.

4.A.2 Beskriv hvordan dere sannsynliggjør at virksomhetens og forretningsforbindelsers (f.eks. leverandørers) tiltak for å identifisere, forebygge og redusere negativ påvirkning faktisk fungerer.

Hvis produsentene har på egen hånd 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 bedriftens rykte og renommé. Vi vil, gjennom aktivt samarbeid, sørge for at bærekraftig praksis er i fokus hos produsentene.

A woman with dark hair tied back, wearing a light blue button-down shirt and a brown leather apron, is looking down at a large, industrial-style metal pot or pan on a stove. The background is a blurred kitchen setting.

5

Kommunikasjon av hvordan negativ påvirkning/skade er håndtert

Forutsetningen for god ekstern kommunikasjon om arbeidet knyttet til virksomhetens aktsomhetsvurderinger for bærekraftig forretningspraksis er at den bygger på konkrete aktiviteter og resultater. Det vil si ekstern kommunikasjon av policyer og retningslinjer, prosesser og aktiviteter knyttet til å identifisere og håndtere bedriftens faktiske og potensielle negativ påvirkning på mennesker, samfunn og miljø, inkludert funn og effekt og resultater av tiltakene/aktivitetene.

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 tilgjengelig 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.

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 som alle kan laste ned eller lese direkte på hjemmesiden. Vi forbereder nå en egen seksjon på hjemmesiden som omhandler "Bærekraftig Praksis". Vi kommer med ny hjemmeside i 2021 og der har vi fokusert på vårt arbeid med Etisk Handel, og informasjon rundt hvilke bærekraftsmål vi jobber mot.



6

Gjenoppretting der dette er påkrevd

Når en virksomhet har identifisert at den har forårsaket, eller bidratt til skade, på mennesker eller samfunn, håndteres den skaden gjennom å sørge for gjenoppretting, eller samarbeide om gjenoppretting. Gjenoppretting kan innebære økonomisk erstatning eller kompensasjon, en offentlig beklagelse, eller at en skade 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 fratreddelse av samarbeidskontrakt. Policyen er derfor vårt viktigste verktøy fremover.

Beskriv eventuelle tilfeller av gjenoppretting i rapporteringsperioden

Etter at vår produsent sparket det CEO og det tidligere styret måtte gå, har gjenåpnet samarbeidet med produsenten. Vi følte at dette var riktig da både SMETA audit ble gjennomført og godkjent, samt at US Boarder Controll 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 skal legges til at denne produsenten en veldig viktig bidragsyter for smittevernutstyr til Norske Sykehus i dag. Vi vil fortsette arbeidet med opplæring, kartlegging og eventuelle tiltak for i sikre at produsenten opprettholder det positive arbeidet med Etisk Handel også i fremtiden.

6.B Tilgang til mekanismer for gjenoppretting

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 den eneste tiltaket 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.

Kontaktinformasjon:

DMedical AS
Mats Herman Christiansen
mats@dmmedical.no