

## Vår redegjørelse etter åpenhetsloven

KEBOMED AS følger lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold (Åpenhetsloven), som pålegger større virksomheter å gjennomføre aktsomhetsvurderinger i tråd med OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper.

Med aktsomhetsvurderinger menes å

- a. forankre ansvarlighet i virksomhetens retningslinjer
- b. kartlegge og vurdere faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold som virksomheten enten har forårsaket eller bidratt til, eller som er direkte knyttet til virksomhetens forretningsvirksomhet, produkter eller tjenester gjennom leverandørkjeder eller forretningspartnere
- c. iverksette egnede tiltak for å stanse, forebygge eller begrense negative konsekvenser basert på virksomhetens prioriteringer og vurderinger etter bokstav b
- d. følge med på gjennomføring og resultater av tiltak etter bokstav c
- e. kommunisere med berørte interessenter og rettighetshavere om hvordan negative konsekvenser er håndtert etter bokstav c og d
- f. sørge for eller samarbeide om gjenoppretting og erstatning der dette er påkrevd.

I tråd med formålet om å fremme større åpenhet om risiko for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, pålegges omfattede virksomheter å offentliggjøre en redegjørelse om aktsomhetsvurderingene.

Denne skal minst inneholde:

- a. en generell beskrivelse av virksomhetens organisering, driftsområde, retningslinjer og rutiner for å håndtere faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold
- b. opplysninger om faktiske negative konsekvenser og vesentlig risiko for negative konsekvenser som virksomheten har avdekket gjennom sine aktsomhetsvurderinger
- c. opplysninger om tiltak som virksomheten har iverksatt eller planlegger å iverksette for å stanse faktiske negative konsekvenser eller begrense vesentlig risiko for negative konsekvenser, og resultatet eller forventede resultater av disse tiltakene.

Dette dokumentet har blitt utarbeidet for å oppfylle KEBOMED AS plikt til å redegjøre for aktsomhetsvurderingene.

Dokumentet vil oppdateres og offentliggjøres årlig innen 30. juni (krav fra og med 2023). Det vil også oppdateres ved vesentlige endringer i virksomhetens risikovurderinger.

# KEBOMED

## **Om KEBOMED AS og vår tilnærming til grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.**

### **Generelt**

Kebomed er Norges eldste leverandør av medisinsk utstyr. Bedriften ble grunnlagt i Bergen i 1935, og siden den gang har vi vært leverandør til sykehus og klinikker i hele Norge. I 2012 ble DIDR. MEHN-ANDERSEN AS en del av KEBOMED NORDIC-gruppen, og samarbeider nå med søsterselskaper som er lokalisert i store deler av Europa.

Kebomed er en pådriver for etisk handel. Med et mangfold av retningslinjer og rutiner er vi sertifisert i henhold til ISO 9001: 2015 og 14001:2015.

### **Virksomhetens organisering**

KEBOMED AS inngår i et konsern med totalt 10 selskaper i Europa der LiNA Medical ApS er morselskap.

**Daglig leder:** Bjarte Ivan Olsen

**Styrets leder:** Lars Poulsen

KEBOMED AS Norge teller pr Q1 2025 22 ansatte.

### **Driftsområde**

KEBOMED AS har hovedkontor i Bergen samt avdelingskontor på Skedsmokorset. Vi har også servicekontor i Bergen og serviceverksted på Skedsmokorset. Våre teknikere er sertifisert for å arbeide med alle deler av vårt produktsortiment utfører tjenester innen montering, installasjon, reparasjon og vedlikehold av medisinsk utstyr hos våre kunder. KEBOMED dekker hele Norge og har hovedfokus på de regionale helseforetakene samt private sykehus og privat praktiserende innen helseindustrien.

### **Kjønnslikestilling**

Selskapet består av 22 ansatte, hvorav 12 menn og 10 kvinner. Fordelingen gjelder for hele firmaet utenom serviceavdelingen hvor det kun er menn. KEBOMED AS har tilrettelagt alle avdelinger for at både menn og kvinner kan fylle alle posisjonene i bedriften. Dette vil bli tydeliggjort i stillingsannonsene våre. Vi vil også oppfordre kvinner til å søke.

Arbeidsmiljøet i selskapet betraktes som godt, og det er ikke mottatt tilbakemeldinger om at noen opplever selskapets personalpolitikk som kjønnsdiskriminerende.

## Våre retningslinjer og rutiner for å håndtere risiko knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold

Kebomed AS innførte i 2020 oppfølging av alle våre leverandører med hensyn på risiko tilknyttet brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Vi holder årlige risikovurderinger samt alle våre leverandører må signere og forholde seg til vår code of conduct som følger Norsk lovgivning, dette gjør at alle våre leverandører forplikter seg til å forholde seg til vårt etiske regelverk for å sikre åpenhet i forsyningskjeden, samt tillate revisjon og gjennomgang både av myndigheter og av Kebomed AS.

Åpenhetsloven er innarbeidet i vårt ledelsessystem hvor har gjennomført risikoanalyser av alle våre leverandører. I tråd med åpenhetsloven, gjennomfører vi aktsomhetsvurderinger for egen virksomhet og leverandørkjede, redegjør årlig offentlig om aktsomhetsvurderingene og svarer på informasjonsforespørsler om hvordan vi jobber for å sikre respekt for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i forbindelse med produkter og tjenester vil leverer.

Virksomheten vår arbeider i henhold til FNs retningsgivende prinsipper for ansvarlig næringsliv og menneskerettigheter og OECDs retningslinjer for ansvarlig næringsliv.

Vi følger norsk lovverk for helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen og for likestilling og fravær av diskriminering.

Vi forventer det samme av våre leverandører og forretningspartnere som vi krever av oss selv – at alle ansatte og andre som berøres av virksomheten behandles med respekt og verdighet.

Vi forventer at våre leverandører og forretningspartnere selv opptrer med seriositet og aktsomhet for å unngå skader og negative konsekvenser for mennesker. Alle våre leverandører skal leve opp til internasjonale menneskerettighetsstandarder og ILOs kjernekonvensjoner for anstendige arbeidsforhold. Denne forventningen kommuniserer vi gjennom vår Code of conduct for suppliers.

Vårt etiske regelverk ( code of conduct) omhandler blant annet:

- ILO Conventions Nos. 29 and 105 Forced labour and Human Trafficking for Labour Exploitation.
- ILO 138 and 182 – UN CRC article 32 Child labour Convention No.138 on Minimum Age and Convention No. 182 on the Worst Forms of Child Labour. recognize the right of the child to be protected from economic exploitation and from performing any work that is likely to be hazardous or to interfere with the child's education, or to be harmful to the child's health or physical, mental, spiritual, moral or social development.
- ILO 100 and 111 Discrimination on the basis of ethnicity, gender, religion, social origin, disability, political beliefs or sexual orientation may not occur.
- ILO 87 and 98 Freedom of association and right to organize.

## **Negative konsekvenser og vesentlig risiko avdekket gjennom våre aktsomhetsvurderinger – og våre tiltak for å begrense risiko**

Vi gjennomfører jevnlig risikovurderinger knyttet til negative konsekvenser og risiko for mennesker knyttet til vår virksomhet. I 2024 har vi ikke avdekket faktiske negative konsekvenser.

I forbindelse med vår aktsomhetsprosess har vi vurdert risiko for både egen virksomhet og vår leverandørkjede.

## **Vesentlige risikoområder i vår egen virksomhet og tiltak for å begrense risiko**

Den mest fremtredende risikoen for negative påvirkninger på individers liv, sikkerhet, helse, trivsel og verdighet i vår virksomhet er potensielle skader som kan ramme ansatte i forbindelse med reise, installasjon, og opplæring hos kunde.

Vår risikovurdering knyttet til HMS har avdekket at de mest kritiske potensielle konsekvenser er personskader ved bruk av elektrisk verktøy, arbeid i høyden, bruk av løfteutstyr og smitte i opplæringssituasjoner hos kunde. Vi jobber systematisk i samarbeid med ansatte og ekstern ekspertise for å hindre at slike skader skal oppstå, gjennom våre rutiner for HMS. Disse er nærmere beskrevet i vår HMS-håndbok. Alle avvik følges opp. Vi har årlig ekstern revisjon av KIWA (ISO sertifisering) og Avonova (HR og HMS) samt internrevisjoner og ledelsens gjennomgang.

## **Vesentlige risikoområder i leverandørkjeden**

Vi har gjennomgått alle våre leverandører av en størrelse som er vesentlig inn mot vår Virksomhet, og vurdert risikoen for brudd i vår leverandørkjede. Generelt vurderer vi risikoen for brudd til å være lav.

Vi kjenner våre leverandører godt gjennom etablerte partnerskap over en lang periode.

For leverandører der vi i risikokartleggingen fant at vi ikke hadde tilstrekkelig informasjon, har vi bedt om ytterligere dokumentasjon på hvordan grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold etterleves.

Vi har regelmessig dialog med våre leverandører og kommuniserer tydelig våre forventninger knyttet til HMS, anstendige lønnsforhold, fagforeningsfrihet og arbeid mot enhver form for diskriminering, også med hensyn til likestilling mellom kjønnene. Vi vurderer risikoen for moderne slaveri i vår leverandørkjede som lav, men har fokus på problemstillingen og vil sette inn tiltak dersom situasjonen endrer seg.

## Tiltak for å begrense risiko i leverandørkjeden

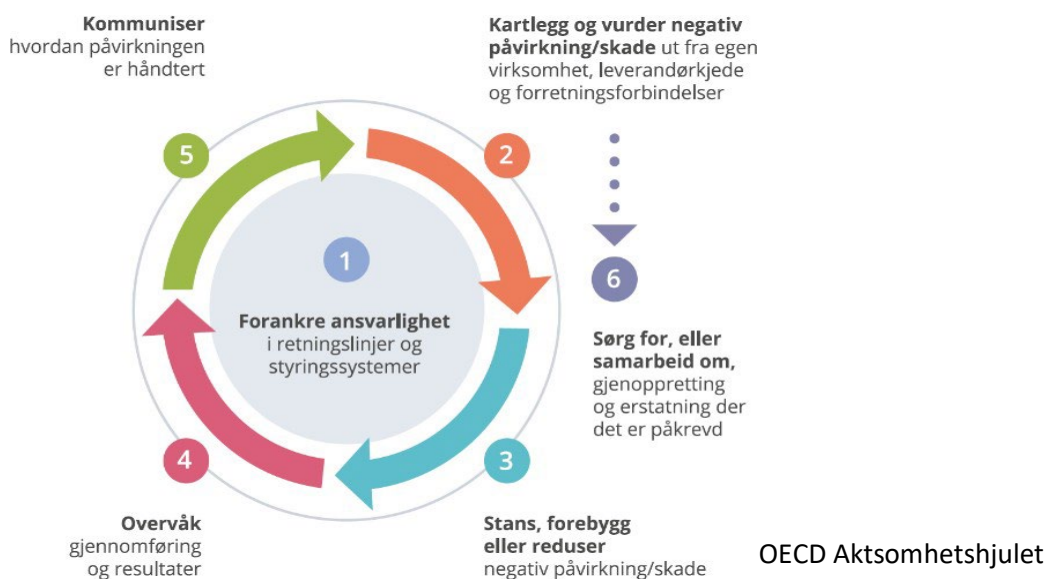
Gjennom våre etiske retningslinjer for leverandører (Code of conduct ) kommuniserer vi tydelig forventningen om at våre leverandører følger OECDs retningslinjer for ansvarlig næringsliv og ILOs kjernekonvensjoner for anstendige arbeidsforhold. Våre leverandører skal kreve det samme av sine leverandører.

Dersom det oppdages brudd på menneskerettigheter og grunnleggende standarder for anstendig arbeid hos en leverandør eller underleverandører, eller vesentlig risiko for slike brudd, skal vi informeres omgående. Dersom det avdekkes potensielle eller faktiske brudd i leverandørkjeden, følger vi opp gjennom dialog med den aktuelle leverandøren og aktuelle interessenter. Brudd som ikke adresseres innen rimelig tid, kan føre til at kontrakt suspenderes eller termineres.

## Implementering

Åpenhetsloven er implementert gjennom vårt ledelsessystem og vi bruker «aktsomhetshjulet» for ansvarlig næringsliv, anbefalt av OECD som grunnlag. Dette innebærer at:

- Øverste ansvar ligger hos selskapets ledelse og styre
- Forpliktelsen og tilhørende policy forankres i selskapets styringssystem og rutiner
- Alle ansatte gjøres oppmerksom på våre forpliktelser og sin rolle i å bidra til gjennomføring
- Vi gjennomfører aktsomhetsvurderinger for vår leverandørkjede og krever det samme fra våre leverandører
- Vi etablerer rutiner for regelmessige aktsomhetsvurderinger og rapportering i tråd med åpenhetsloven
- Vi følger opp informasjon om negative konsekvenser og vesentlige risiko for ansatte og andre berørt av vår virksomhet
- Etterlevelsen av vår policy for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold gjennomgås årlig



# KEBOMED

## **Kontakt**

For spørsmål om denne redegjørelsen og vår tilnærming til grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, kontakt selskapets bærekraftsansvarlig på E-post:

[info@kebomed.no](mailto:info@kebomed.no)

Kristian Hopland  
Kvalitet- og Miljøleder  
KEBOMED AS