



Redegjørelse for Medivatus forpliktelser i forhold til Åpenhetsloven

(Periode: 1. januar - 31. desember 2024)

Ansvar

Styreleder og Daglig leder har lovpålagt plikt til å avdekke risiko og gjøre aktsomhetsvurderinger i både egen virksomhet og i eget leverandørledd.

Medivatus AS har i en årrekke hatt søkelys på at vi og våre leverandørers virksomhet ikke bidrar til noen form for brudd på grunnleggende menneskerettigheter.

Videre har vi også hatt fokus på å finne løsninger for stadig å redusere selskapets CO2 fotavtrykk. Dette er et kontinuerlig arbeid hvor vi skal bestrebe at vi – og våre samarbeidspartnere jobber mot nye mål. Siste års klimaregnskap kan offentliggjøres ved forespørsel til kundeservice@medivatus.com.

Forpliktelser i forhold til Åpenhetsloven

Åpenhetsloven trådte i kraft 1. juli 2022. Lovens formål er å sikre gode arbeidsforhold i hele leverandørkjeden og å sikre menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i forbindelse med produksjon av varer og levering av tjenester. Vi jobber nå aktivt med innsamling av informasjon fra alle våre leverandører, og følger opp leverandører om forhold som er relevante i forhold til etterlevelse av Åpenhetsloven.

Allmenheten kan på forespørsel få innsyn i Medivatus sitt arbeid og de aktsomhetsvurderinger som gjøres for å kartlegge faktiske og mulige negative konsekvenser. Innsynsbegjæringer kan rettes til kundeservice@medivatus.com og vil normalt bli besvart innen tre uker – med mindre det krever mer omfattende svar og interne undersøkelser.

Etiske retningslinjer til våre leverandører

I Medivatus sine kontrakter med leverandørene signerer leverandøren på at de ikke leverer produkter som er i strid med våre krav mot korrupsjon og barnearbeid samt miljø.

Videre vil vi årlig revidere aktsomhetsvurderinger og følge opp at våre leverandører forplikter seg til å kartlegge og vurdere negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold tilknyttet produkter og tjenester gjennom leverandørkjeden (Åpenhetslovens § 4). Dokumentasjon må kunne fremlegges på vår forespørsel.

Korrupsjon og barnearbeid

Medivatus leverandører forplikter seg til å jobbe mot korrupsjon på alle plan. Ingen varer eller salgsledd fra råvarestadiet frem til sluttbruker skal ha vært utsatt for noen forsøk for påvirkning eller korrumperende virksomhet.

Leverandør er også ansvarlig for, og skal forsikre seg om at barnearbeid ikke har vært benyttet under noen av leddene i verdikjeden.

Miljø

Medivatus leverandører skal forsikre seg om at varene er fremstilt på best mulig miljøvennlig måte, det er viktig å kunne legge frem dokumentasjon på dette. Viktige områder vi ønsker dokumentert er bl.a. arbeidsmiljø, energi, avfall og utslipp. Leverandøren skal forsikre seg om at varer og tjenester som kjøpes av underleverandører gir så lav miljøbelastning som mulig. Produkter med anerkjent miljømerking skal foretrekkes.



Konkurranse

Medivatus er tilhenger av rettferdig og åpen konkurranse. Ingen skal inngå ulovlig prissamarbeid, ulovlig markedsdeling, eller annen adferd som hindrer, begrenser eller vrir konkurransen i strid med gjeldende konkurranselovgivning.

Arbeidskontrakt

Medivatus leverandører skal ha avtaler som forplikter at ansatte skal ha arbeidskontrakter i henhold til nasjonal lovgivning. Arbeidskontrakten skal være skrevet på en forståelig måte og på et språk den ansatte forstår. Varigheten på en eventuell lærlingkontrakt skal være spesifisert. Likeledes, varighet på prøvetid skal være spesifisert. Lønn og arbeidstid skal være spesifisert i arbeidskontrakten. Det skal også spesifiseres at overtid godtgjøres i henhold til gjeldende lovverk.

Lønn

De ansatte lønnsats skal minimum være i henhold til nasjonale bestemmelser eller industri standard og skal alltid være tilstrekkelige for å dekke menneskets grunnleggende behov. Indeksregulert lønn og tidspunkt for utbetaling skal spesifiseres i kontrakt. Kontrakten skal ikke ha innhold som antyder lønnsreduksjon som disiplinært tiltak.

Arbeidstid

De ansattes arbeidstid skal være i henhold til nasjonal lovgiving og bør følge internasjonale konvensjoner satt av den internasjonale arbeidsorganisasjonen (ILO). Det anbefales at det ikke skal overstige 48 timers arbeidsuke (8 timer pr. dag). De ansatte skal ha minst en fridag i uken. Det anbefales å begrense overtid til maksimum 12 timer i uken. De ansatte skal godtgjøres med overtidsbetaling i henhold til gjeldene lovverk.

Etiske retningslinjer for Medivatus ansatte

Etiske retningslinjer er viktige for å skape tillit, lojalitet og ansvarlig adferd i Medivatus.

Etiske retningslinjer skal i tillegg beskytte Medivatus, arbeidstakere og tillitsvalgte for beskyldninger om uetisk adferd.

Ansatte og tillitsvalgte skal i sitt arbeid følge de lover og regler som gjelder og utføre sitt arbeid i samsvar med god forretningsskikk, vårt verdigrunnlag og de etiske retningslinjer som er gjeldende. Nedenfor følger en oversikt over bedriftens etiske retningslinjer.

Personlig opptreden

Alle i Medivatus skal opptre med respekt og integritet overfor forretningsforbindelser, kunder, kolleger og andre som en kommer i kontakt med i sitt arbeid.

Det skal ikke utøves noen form for trakassering, diskriminering eller annen adferd som kan oppfattes som truende eller nedverdiggende.

Våre ansatte skal vise diskresjon ovenfor kunder og har ikke anledning til å kommentere eller uttale seg til andre om kunders situasjoner eller handlemønstre.

Godtgjørelser og gaver

Ingen i Medivatus skal - direkte eller indirekte - tilby, love, etterspørre, kreve, godta eller akseptere ulovlige eller urettmessige gaver eller andre godtgjørelser. Ingen skal oppnå personlige forretningsmessig begunstigelse utover gaver eller andre ytelser av uvesentlig verdi.

Avtaler med konsulenter, leverandører, samarbeidspartnere eller andre mellommenn skal aldri brukes til å kanalisere betaling eller andre godtgjørelser til noen i eller utenfor Medivatus.

Som hovedregel skal man ikke takke ja til invitasjoner eller delta på reiser eller arrangementer med leverandører og forretningsforbindelser som ikke er i direkte tilknytning til utførelsen av arbeidet. Det forutsettes at deltakelse på arrangementet er avklart med nærmeste leder.



Miljø og samfunnsansvar

Medivatus oppfordrer hver enkelt til å ta vare på miljøet og alle skal minimum følge de retningslinjer og rutiner som finnes forhold til miljø og samfunnsansvar.

Kommunikasjon i sosiale medier

Hver enkelt medarbeider er personlig ansvarlige for innlegg på blogg(er) og ved deltakelse på internettbaserte diskusjoner som angår det enkelte selskaps drift og/eller produkter. Selv om man uttaler seg som privatperson vil man alltid være en representant for det selskap man er ansatt i, i større eller mindre grad.

Personlig og konfidensiell informasjon skal ikke publiseres og man skal ikke sitere eller referere til kollegaer, kunder, samarbeidspartnere eller leverandører uten deres tillatelse. Forsøk å gi leseren innsikt, kunnskap, perspektiver og informasjon. Respekter opphavsrett og kopi beskyttet materiale.

Inhabilitet og interne relasjoner

En ansatt skal ikke påvirke eller avgjøre utfallet av en sak mellom Medivatus AS og en annen part når den ansatte selv er part i saken. Det samme gjelder når man er i slekt eller svogerskap med den annen part, eller når man er gift eller samboende med den annen part. Tilsvarende gjelder når det foreligger andre særegne forhold som er egnet til å svekke tilliten til den ansattes upartiskhet.

Ansatte som er inhabile, eller i tvil om man er det, plikter å varsle sin nærmeste leder. Den ansatte kan fritas fra videre tilknytning til saken.

Ansatte som er i familie eller har en personlig relasjon til en leder med personalansvar kan ikke rapportere til hverandre.

Varsling og etiske valg

Hvis ledere, ansatte eller tillitsvalgte får kjennskap til forhold som er i strid med lover, forskrifter eller de retningslinjer som gjelder, plikter de å informere overordnede, eventuelt dennes overordnede.

Dersom du står ovenfor en etisk problemstilling, spør deg selv:

- Er det lovlig?
- Er det nødvendig?
- Er det forsvarlig?
- Føles det riktig?
- Er det åpenbart at selskap i Medivatus AS ikke ville bli satt i forlegenhet hvis dette ble offentlig kjent?

Hvis du ikke kan svare "Ja" på alle disse spørsmålene, bør du ta opp saken med din nærmeste leder, eventuelt leders leder.

Sanksjoner ved brudd på de etiske retningslinjer

Opptreden i strid med de etiske retningslinjene kan få store konsekvenser for Medivatus AS og overtredelser vil derfor bli fulgt opp. For ansatte kan dette bety konsekvenser i form av muntlig eller skriftlig advarsel og ved alvorlige tilfeller oppsigelse eller avskjed.

Negative konsekvenser og risiko – funn og tiltak.

Vi har foretatt aktsomhetsvurderinger på nye samarbeidspartnere som har kommet til og som er i størrelse som forplikter dem til å følge Åpenhetsloven. Vi har også foretatt henvendelser mot eksisterende leverandører og innhentet mer fylldig informasjon rund ESG og Code of Conduct. Det er ikke avdekket noen faktiske mulige negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Det er meget omfattende å innhente ufullende dokumentasjon rundt ESG og Code of Conduct og anses som et kontinuerlig arbeid. Ut fra tilgjengelig informasjon er det ingenting som tilsier at våre samarbeidspartnere ikke følger grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Man kan på forespørsel få innsyn i Medivatus sitt arbeid og de aktsomhetsvurderinger som gjøres.

Vi benytter plattformene 'Worldfavor' og 'Factlines'. Medivatus har i januar d.å. innrapportert relevant data til Life og Fairford relatert til gjeldende CSRD krav. Medivatus er Miljøfyrtårn-sertifisert og rapporterer årlig. Miljøfyrtårn har i sin nye plattform – Luma - implementert bærekrafts verktøy hvor vesentligheter, mål og tiltak skal defineres.