

## 1 INNLEDNING

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

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

Rapporten dekker perioden fra 1. juli 2022 til 30. juni 2023.

### 1.1 Forpliktelseserklæring

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

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

## 2 VÅR VIRKSOMHET

### 2.1 Selskapets organisering

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

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



## 2.2 Visjon og mål

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

Vi skal bidra til å redde liv. Og vårt mål er å bidra til å redde en million flere liv, hvert år, innen 2030.

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

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

## 2.3 Interne retningslinjer

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

- [Equal opportunities. Laerdal on diversity and inclusion. Equal opportunities](#)
- [Environment and circular solutions](#)
- [Anti-slavery](#)
- [Anti-corruption](#)
- [Conflict Minerals Policy Statement](#)
- [Laerdal Code of Conduct](#)

- [Laerdal Medical Code of Conduct for Business Relationships](#)
- [Whistle-blower line. Our commitment and contact details Whistleblower Channel](#)

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

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

Forpliktelsene til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold er utviklet med bistand fra eksterne eksperter med forankring i styret. De blir kommunisert både internt og eksternt. Retningslinjene vil bli evaluert annethvert år og revidert ved behov.

### **3 AKTSOMHETSVURDERINGER**

#### **3.1 Retningslinjer og prosedyrer**

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

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

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

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

Vi kommuniserer vår forpliktelse i Laerdal's Etske retningslinjer og policyer. For leverandører kommuniseres disse i Laerdal's Etske retningslinjer for leverandører.

Vi gjennomfører en intern risikovurdering for å:

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

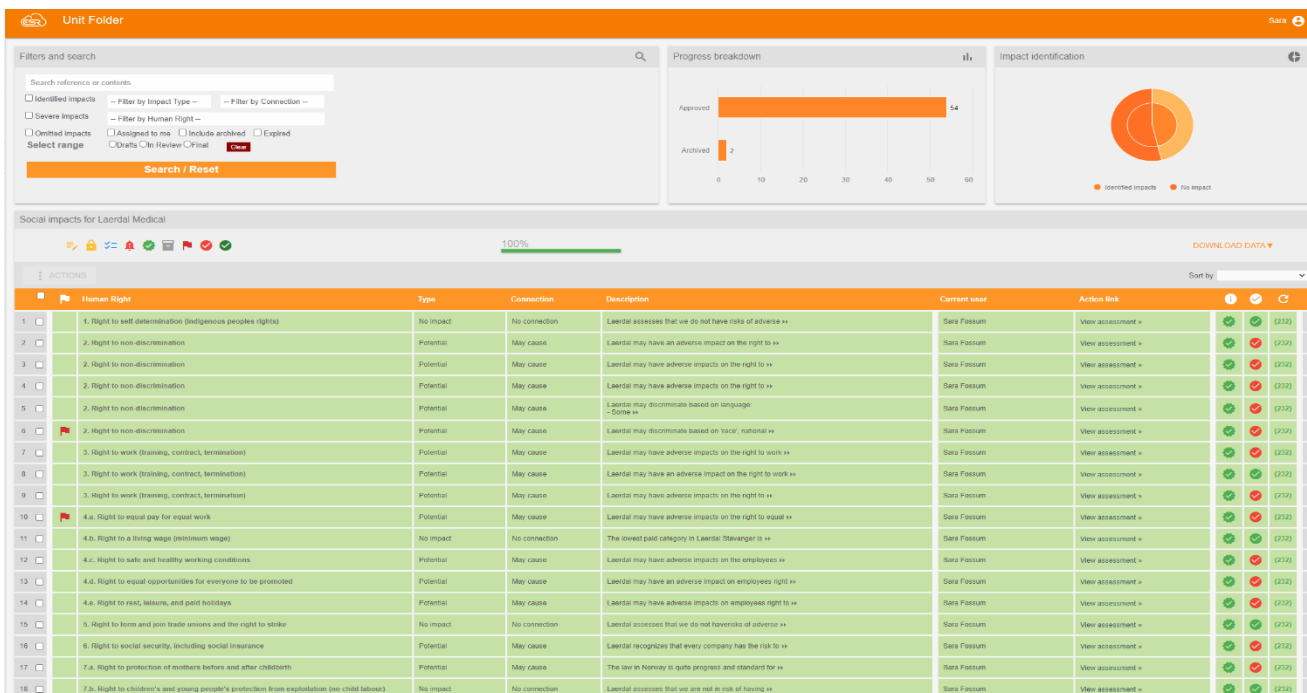
Vi forventer det samme av alle våre forretningsforbindelser.

### 3.2.1 Egen virksomhet

Våre forpliktelser og forventninger er illustrert i våre [Etsiske retningslinjer](#), som reflekterer prinsippene i UN Guiding Principles.

Vi gjennomfører en årlig aktsomhetsvurdering for våre fabrikker og største lokasjoner som er i Norge, USA/Mexico og Kina. Vi anser at våre største risiki er knyttet til aktiviteter på disse lokasjonene. Vi har ikke utført individuelle aktsomhetsvurderinger for våre salgskontor, da de ofte har færre ansatte og færre aktiviteter. Alle juridiske enheter må etterleve konsernets Etsiske retningslinjer.

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



Human Right	Type	Connection	Description	Current user	Action link
1. Right to self-determination (indigenous peoples rights)	No impact	No connection	Laerdal assesses that we do not have risks of adverse »	Sara Fossum	View assessment »
2. Right to non-discrimination	Potential	May cause	Laerdal may have an adverse impact on the right to »	Sara Fossum	View assessment »
2. Right to non-discrimination	Potential	May cause	Laerdal may have adverse impacts on the right to »	Sara Fossum	View assessment »
2. Right to non-discrimination	Potential	May cause	Laerdal may have adverse impacts on the right to »	Sara Fossum	View assessment »
2. Right to non-discrimination	Potential	May cause	Laerdal may discriminate based on language - Some »	Sara Fossum	View assessment »
2. Right to non-discrimination	Potential	May cause	Laerdal may discriminate based on race, national »	Sara Fossum	View assessment »
3. Right to work (training, contract, termination)	Potential	May cause	Laerdal may have adverse impacts on the right to work »	Sara Fossum	View assessment »
3. Right to work (training, contract, termination)	Potential	May cause	Laerdal may have an adverse impact on the right to work »	Sara Fossum	View assessment »
3. Right to work (training, contract, termination)	Potential	May cause	Laerdal may have adverse impacts on the right to »	Sara Fossum	View assessment »
4.a. Right to equal pay for equal work	Potential	May cause	Laerdal may have adverse impacts on the right to equal »	Sara Fossum	View assessment »
4.b. Right to a living wage (minimum wage)	No impact	No connection	The lowest paid category in Laerdal Stavanger is »	Sara Fossum	View assessment »
4.c. Right to safe and healthy working conditions	Potential	May cause	Laerdal may have adverse impacts on the employees »	Sara Fossum	View assessment »
4.d. Right to equal opportunities for everyone to be promoted	Potential	May cause	Laerdal may have an adverse impact on employees right »	Sara Fossum	View assessment »
4.e. Right to rest, leisure, and paid holidays	Potential	May cause	Laerdal may have adverse impacts on employees right to »	Sara Fossum	View assessment »
5. Right to form and join trade unions and the right to strike	No impact	No connection	Laerdal assesses that we do not have risks of adverse »	Sara Fossum	View assessment »
6. Right to social security, including social insurance	Potential	May cause	Laerdal recognizes that every company has the risk to »	Sara Fossum	View assessment »
7.a. Right to protection of mothers before and after childbirth	Potential	May cause	The law in Norway is quite progress and standard for »	Sara Fossum	View assessment »
7.b. Right to children's and young people's protection from exploitation (no child labour)	No impact	No connection	Laerdal assesses that we are not in risk of having »	Sara Fossum	View assessment »

Våre ansatte er viktige partnere i arbeidet med å bli stadig bedre på bærekraftig utvikling. Vi forventer at alle ansatte i sitt daglige arbeid hos Laerdal bidrar til å oppfylle vår forpliktelse til prinsipper for bærekraft. Vi har integrert dette i ansattes og ledelsens daglige arbeid gjennom opplæring, kommunikasjon, kontinuerlige

vurderinger. Vi oppmuntrer alltid ansatte til å dele gode ideer for å forebygge eller redusere negative virkninger som truer våre prinsipper for bærekraft. Vi har etablert en årlig prosess hvor ansatte blir motivert til å fremme gode forslag til videreutvikling innen Helping save lives og innen sustainability. De beste forslag blir premiert og delt med øvrige ansatte via online møte med alle ansatte for å skape ytterligere energi på området.

### 3.2.2 Leverandører og forretningsforbindelser

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

Alle våre forretningsforhold har krav om å signere våre [Etiske retningslinjer for forretningsforhold](#) som reflekterer krav til aktsomhetsvurdering i henhold til UNGPs og OECD guidelines. Dette for å sikre ansvarlighet hos forretningsforbindelser og i hele vår leverandørkjede.

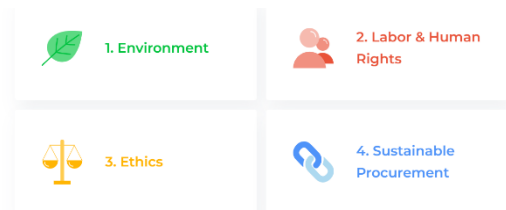
Laerdal har i mange år jobbet aktivt for at menneskerettigheter, bærekraftig utvikling og forsvarlig miljøhåndtering blir ivaretatt i leverandørkjeden.

For å tilpasse våre innkjøpsprosesser, til forpliktelser for sosialt ansvar og bærekraft, har Laerdal valgt å benytte EcoVadis, et globalt CSR-vurderingsselskap med solid kunnskap på internasjonale standarder, til å gjennomføre individuelle bærekraftsvurderinger av våre viktigste leverandører og forretningsforbindelser.

EcoVadis er et internasjonalt selskap som kartlegger og evaluerer tiltak for miljø, etisk handel og bærekraft i næringslivet. 100.000 bedrifter i 160 land er kartlagt og evaluert av dem.

Ecovadis gjennomfører en uavhengig vurdering av våre leverandører og forretningsforbindelser basert på fire bærekraftsområder:

- Miljø
- Menneskerettigheter
- Etikk
- Anskaffelser



Metodikken til EcoVadis er bygget på internasjonale bærekraftstandarder, inkludert Global Reporting Initiative, FNs Global Compact og ISO 26000, som dekker mer enn 200 forbrukskategorier i mer enn 175 land.

"Sustainability Scorecard" illustrerer ytelse på tvers av 21 indikatorer innenfor de fire områdene nevnt ovenfor.

Laerdal har flere tusen leverandører, et bredt spekter av produkter og tjenester, samt en rekke forretningsforbindelser og samarbeidspartnere fra store deler av verden. Med den kompleksiteten trenger vi en strukturert og resultatbasert tilnærming til risikostyring, noe vi får gjennom EcoVadis. En stor del av våre innkjøp

er dekket av våre Etske retningslinjer. Komplementert med bærekraftvurderinger av våre leverandører gjennom EcoVadis, går man dypere og vurderer leverandørens evne og vilje til å møte kravene vi stiller på de fire bærekraftsområdene, deriblant menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Risikovurderingene vil danne grunnlag for handlingsplaner med den enkelte leverandør med tanke på forbedringer og fokusområder. EcoVadis er også være et nyttig verktøy for vurdering og valg av nye leverandører og samarbeidspartnere.

### 3.2.3 Varslingsrutine

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

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

## 4 NEGATIVE KONSEKVENSER OG RISIKO

### 4.1 Faktiske negative konsekvenser og vesentlig risiko for negative konsekvenser - Egen virksomhet

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

Alle menneskerettigheter har blitt evaluert for vår virksomhet knyttet til hovedkontoret i Stavanger og de fire fabrikkene til Laerdal. Det har blitt identifisert risiko for potensielle negative konsekvenser, samt vesentlig risiko for negative konsekvenser. Type risiko og risikonivå varierer for de forskjellige geografiske lokasjonene vi opererer i.

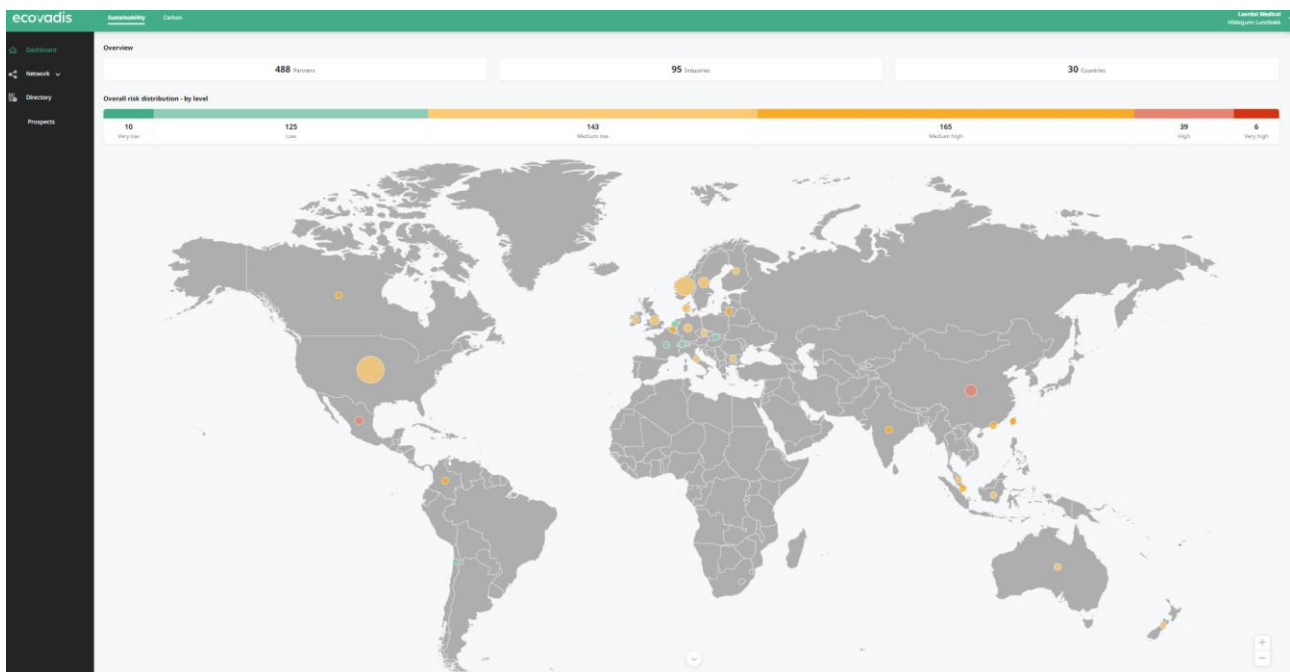
Risiko for ikke-diskriminering og lik lønn er identifisert som vesentlige risiki ved alle våre lokasjoner. Mens risiko for trakassering, og frihet til forening er identifisert som vesentlige ved visse geografiske lokasjoner.

### 4.2 Faktiske negative konsekvenser og vesentlig risiko for negative konsekvenser – Leverandørkjede og forretningsforbindelser

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

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

Gjennom våre vurderinger har vi identifisert og kategorisert følgende leverandørkategorier som høyrisiko: (1) tekstiler, (2) elektronikk og (3) kjemikalier. Risikonivåene kan variere noe, spesielt med tanke på geografisk tilhørighet.



Vi har startet med gjennomgang av de leverandørene som faller inn under disse kategoriene, samt utarbeidelse av konkrete oppfølgingsplaner.

## 5 TILTAK

### 5.1 Iverksette tiltak

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

Laerdal har implementert en omfattende tiltakspakke for å sikre menneskerettighetene på sine fabrikker og hovedkontor. Dette inkluderer opplæringsprogrammer, strenge kvalitetsprosesser og retningslinjer, blant annet retningslinjer som omfatter mangfold, likestilling, inkludering, like muligheter, ikke-diskriminering og andre

relevante områder. Det er også etablert mekanismer for klagebehandling for å sikre gode prosesser for å identifisere mulige negative konsekvenser, og dermed ta grep for å minimere negative konsekvenser og risikoer. Laerdal legger stor vekt på ansattes trivsel og sikkerhet. Gjennom disse tiltakene viser Laerdal sin forpliktelse til etisk og ansvarlig drift.

Eksempler på konkrete tiltak relatert til de identifiserte vesentlige risiki er:

- Konsernets totale lønnsoversikter skiller på nivå, lokasjon og kjønn. Ut fra disse kriteriene foretas det årlige gjennomganger for å sikre at det ikke er lønnsforskjeller som ikke skylles ytelse eller ansvar.
- Det foretas årlige evalueringer av lønnsgap og justering ved identifiserte forskjeller, blant annet relatert til kjønn.
- Årlig ansatt undersøkelser for å evaluere arbeidsvilkår, trivsel og for å identifisere forbedringsmuligheter. Etablering av en uavhengig mangfoldsguppe for å fremme arbeid med mangfold og identifisere mulige forbedringstiltak som fremmes for selskapets ledelse.
- Etablering av en uavhengig kvinnegruppe for å fremme likestillingsarbeid som fremmes for selskapets ledelse.
- Analyser og retningslinjer for å minimere risiko for diskriminering i ansettelsesprosesser.
- Opplæring og trening av alle ansatte.

Laerdal er i tillegg i ferd med å etablere et forum for samfunnsansvar, eller Corporate Social Responsibility (CSR), som arena for å diskutere CSR status, risiko og veien videre knyttet til menneskerettigheter, arbeidstaker rettigheter, miljø og anti-korrupsjon. Utvalget vil utarbeide en årlig rapport til selskapets ledelse og styre og ta aksjoner hvor problemer oppdages.

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

## 5.2 Planlagte tiltak

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

- Etablere aksjonsplan for hvordan vi bedre kan følge opp talentutvikling og kvinner i lederskap for å jobbe mer aktivt mot vårt mål om 40 % kvinner i lederskap innen 2025. Tallet per juni 2023 er 35,9 % kvinnelige ledere.
- Etablere aksjonsplan og konkrete initiativ for hvordan vi kan jobbe mer koordinert på rekruttering av kvinner innen IT og teknologi, som er et viktig fokusområde for Laerdal.



- Oppdatere våre Etske retningslinjer for å tydeliggjøre fokus på mangfold, likestilling og inkludering.
- Evaluere resultater fra den årlige ansattundersøkelsen og kontinuerlig vurdere oppdatering med spørsmål fra områder vi ønsker tilbakemelding på, herunder relatert til likestilling og mangfold.

Vi vil fortsette jobbe for enda bedre rutiner for arbeid med aktsomhetsvurderingsverktøyet. I dag har vi en ansvarlig person per lokasjon som gjør en årlig oppdatering av vurderingen. Vi vil evaluere hvordan vi kan jobbe mer kontinuerlig med verktøyet for å forsikre at vi dekker våre risikoområder. Det nye forum for samfunnsansvar, eller Corporate Social Responsibility (CSR), vil være en naturlig arena for å diskutere forbedringer og styre denne utviklingen.

I løpet av neste rapporteringsperiode vil vi med utgangspunkt i de identifiserte risiki, fortsette implementeringen av EcoVadis hos våre leverandører. Gjennom EcoVadis vil våre leverandører jobbe kontinuerlig med forbedringsområder og aksjoner frem til den årlige vurderingen. EcoVadis bidrar til en mer effektiv og tettere oppfølging av våre leverandører, slik at vi kan følge opp konkrete tiltak på en strukturert måte.

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

## 6 KONTAKTINFORMASJON

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

[transparencyact@laerdal.com](mailto:transparencyact@laerdal.com)



Daglig leder – Laerdal Medical AS

DocuSigned by:  
*Alf-Christian Dybdahl*  
0CF7F0E1BBD148D...

Alf Christian Dybdahl

Daglig leder

I styret for Laerdal Medical AS

DocuSigned by:  
*Tore Lærdal*  
736DA2AD9EB34AD

Tore Lærdal  
Styrets leder

DocuSigned by:  
*Jon Åsmund Lærdal*  
D98D7649EF7349B

Jon Åsmund Lærdal  
Nestleder

DocuSigned by:  
*Kenneth George Morallee*  
FB1CCD2E9CF8436...

Kenneth George Morallee  
Styremedlem

DocuSigned by:  
*Trond Riiber Knudsen*  
9664A5B10662427...

Trond Riiber Knudsen  
Styremedlem

DocuSigned by:  
*Reinder Marinus Dirk Wegerif*  
BC869FAEF08D413...

Reinder Marinus Dirk Wegerif  
Styremedlem

DocuSigned by:  
*Ylva Lindberg*  
DA7C595E69B1402...

Ylva Lindberg  
Styremedlem

DocuSigned by:  
*Frank Johannessen*  
836FB4B400554DF...

Frank Johannessen  
Styremedlem

DocuSigned by:  
*Ingrid Ueland*  
3FF107B54895444...

Ingrid Ueland  
Styremedlem



Daglig leder – Laerdal Global Health AS

DocuSigned by:

*Karoline Myklebust Linde*

C18509AEB51E4ED...

Karoline Myklebust Linde

Daglig leder

I styret for Laerdal Global Health AS

DocuSigned by:

*Ingrid Lærdal*

069372205A3340D...

Ingrid Lærdal

Styrets leder

DocuSigned by:

*Tore Lærdal*

736DA2AD9EB34AD...

Tore Lærdal

Nestleder

DocuSigned by:

*Jon Åsmund Lærdal*

D98D7649FF7349D...

Jon Åsmund Lærdal

Styremedlem

DocuSigned by:

*Hanne kristin Lærdal*

EC31A6B5E9FE45C...

Hanne Kristin Lærdal

Styremedlem