

1 INNLEDNING

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

I denne redegjørelsen etter Åpenhetsloven §5 beskriver Laerdal Medical AS vårt arbeid med aktsomhetsvurderinger og tiltak for å forebygge og redusere risiko for negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i egen virksomhet og leverandørkjede. Redegjørelsen omfatter også Laerdal Global Health AS. Selv om Laerdal Global Health AS ikke anses rapporteringspliktig etter lovens terskler, er selskapet inkludert på grunn av forretningsmessig og operasjonell sammenheng i verdikjeden.

Redegjørelsen er avgrenset til forhold som er relevante for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i tråd med åpenhetsloven. Andre bærekraftemaer omtales kun der de har direkte sammenheng med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Rapporten dekker perioden fra 1. juli 2025 til 30. juni 2026.

Laerdal har i perioden gjennomført systematiske aktsomhetsvurderinger i tråd med OECDs retningslinjer. Det er ikke identifisert faktiske negative konsekvenser gjennom etablerte prosesser, men vesentlig risiko er identifisert særlig innen utvalgte leverandørkategorier og geografiske områder. Disse følges opp gjennom risikobasert leverandør oppfølging, revisjoner og målrettede tiltak. Arbeidet videreføres med økt fokus på systematikk, kompetanseheving og effekt av tiltak.

1.1 Forpliktelseserklæring

Laerdal har forpliktet seg til å fremme og respektere menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Forpliktelsene er forankret i styret og operasjonalisert gjennom vår [Corporate Social Responsibility Commitment](#).

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 kan jobbe langs flere akser samtidig for å nå 2030-målet.

Laerdal Medical AS består av 26 salgsselskaper, fire fabrikker og sju lokasjoner med produktutvikling. Laerdal Global Health AS ble etablert i 2010 som et ideelt søsterselskap til Laerdal Medical, for å bidra til å nå bærekraftsmålene innen mødre og nyfødt helse. Denne strukturen ligger til grunn for hvordan vi organiserer og gjennomfører aktsomhetsvurderinger på tvers av lokasjoner og funksjoner.



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.

I mer enn 60 år har Laerdal vært dedikert til å støtte utviklingen innen gjenopplivning og pasientsikkerhet. 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, hovedsakelig til helsevesen, opplæringsinstitusjoner og ambulansetjenester.

Laerdal har tydelige ambisjoner om å levere innovative og bærekraftige produkter som samtidig reduserer våre miljøutslipp. For organisasjonen er de 17 bærekraftsmålene sentrale, med ekstra fokus på SDG 3, "Good Health".

2.3 Interne retningslinjer

Laerdals forpliktelse til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold er forankret i retningslinjer og styringssystemer, samt bekreftet gjennom vårt medlemskap i UN Global Compact. Vår forpliktelse til samfunnsansvar reflekterer FNs menneskerettighetsdeklarasjon og er vedtatt av styret. Hele konsernet, inkludert Laerdal Global Health, er omfattet av Laerdals etiske retningslinjer. I tillegg følger også konsernets retningslinjer for arbeid innen ESG, det vil si Miljø-, Sosiale- og Forretningsetiske forhold. Disse retningslinjene er utarbeidet på engelsk og omhandler følgende tema:

- [Equal opportunities. Laerdal on diversity and inclusion](#)
- [Policy Commitment on Environment](#)
- [Anti-slavery](#)
- [Anti-corruption](#)
- [Conflict Minerals Policy Statement](#)
- [DNSH Statement for Laerdal Medical](#)
- [Laerdal Code of Conduct](#)
- [Laerdal Medical Code of Conduct for Business Relationships](#)
- [Sustainable Sourcing Policy](#)
- [Laerdal Medical Whistleblower Channel](#)

Retningslinjene gjelder for konsernets globale virksomhet og er integrert i styringssystemer og operative prosesser, herunder opplæring, standardavtaler med leverandører og risikobasert oppfølging. Tema som miljø og forretningsetikk omtales der de understøtter arbeidet med menneskerettigheter og arbeidsforhold.

Laerdal har etablert et lederforum, inkludert CEO, for å sikre at vi kontinuerlig vurderer resultater og streber etter forbedringer innen menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter, miljø og antikorrupsjon.

- [Laerdal Leadership Forum for CSR](#)

Det operative ansvaret for gjennomføring og oppfølging av aktsomhetsvurderinger ligger i relevante funksjoner innen innkjøp, HR, produksjon og bærekraft, med koordinering gjennom konsernets CSR Forum. Vesentlige funn og risikovurderinger rapporteres videre til konsernledelsen, og behandles på styrenivå der dette anses nødvendig.

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.

3 AKTSOMHETSVURDERINGER

3.1 Retningslinjer og prosedyrer

Laerdal gjennomfører aktsomhetsvurderinger som en kontinuerlig prosess i tråd med OECDs retningslinjer og UNGP. Arbeidet er integrert i styringssystemene og omfatter følgende hovedtrinn:

- identifisering av risikoområder i egen virksomhet, leverandørkjeden og hos forretningspartnere
- vurdering og prioritering av identifisert risiko
- iverksettelse av tiltak for å forebygge eller redusere risiko
- oppfølging og overvåking av tiltak og effekt
- etablering av mekanismer for rapportering og håndtering av negative konsekvenser

Laerdal benytter etablerte prosesser, interne retningslinjer og tilgjengelige verktøy for å understøtte aktsomhetsarbeidet, samt dialog med forretningsforbindelser og interessenter.

Vi overholder lokal lovgivning der vi opererer. I tillegg innebærer vår forpliktelse at vi kontinuerlig identifiserer og håndterer risiko for negative konsekvenser knyttet til menneskerettigheter og arbeidsforhold.

For en bredere omtale av bærekraftsarbeidet viser vi til konsernets årlige bærekraftsrapport: [Laerdal Sustainability Report - 2026](#)

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

Laerdal gjennomfører fortløpende aktsomhetsvurderinger av leverandørkjeden og forretningsforbindelser. Arbeidet er risikobasert og tar utgangspunkt i hvor sannsynlig det er at negative konsekvenser kan oppstå, hvor alvorlige disse kan være for berørte rettighetshavere, samt i hvilken grad Laerdal har mulighet til å påvirke.

Vi kommuniserer våre forventninger gjennom blant annet Laerdals Code of Conduct og Laerdals Code of Conduct for Business Relationships. Forretningsforbindelser skal identifisere, håndtere og rapportere negative konsekvenser i tråd med disse kravene.

Som støtte i dette arbeidet benytter Laerdal EcoVadis i innkjøpsprosessen og leverandør oppfølgingen. EcoVadis bidrar til strukturert innhenting av informasjon, risikovurdering og oppfølging av leverandører, men erstatter ikke Laerdals egne aktsomhetsvurderinger. Den overordnede vurderingen av risiko foretas av Laerdal basert på en helhetlig vurdering av alvorlighet, sannsynlighet og påvirkningsmulighet.

3.2.1 Egen virksomhet

For å følge opp egen virksomhet i henhold til UN Guiding Principles og OECD Guidelines, har vi, som supplement

til tiltak nevnt under 2.3, innført EcoVadis evalueringer av egen virksomhet. EcoVadis Platform er basert på 33 relevante artikler i FNs Grunnleggende Rettigheter, som dekker 48 menneskerettigheter, samt 20 kjerneelementer for miljømessig og 16 kjerneelementer for økonomisk bærekraft. Gjennom plattformen evalueres hver risiko opp mot vår virksomhet, i tillegg evalueres våre prosesser og retningslinjer. Evalueringen gir innspill til forbedring innen miljø, etikk, arbeidsforhold og menneskerettigheter samt bærekraftige anskaffelser.

Vi har gjennomført to EcoVadis evalueringer på konsernnivå. I 2024 oppnådde vi 52 og i 2026 58 av mulige 100 poeng, noe som plasserer oss i "committed" kategori. Påpekt som forbedringsområder i EcoVadis evaluering 2026 er globale bærekraftssertifiseringer og internopplæring innen bærekraftstema. Hva gjelder sertifisering har vi oppnådd ISCC PLUS sertifisering for vår fabrikk i Stavanger, og følger ellers markedet og lovgivning tett.

I 2026 skal vi gjennomføre kompetansehevingstiltak for å sikre god opplæring innen bærekraft, både på generelt og målrettet grunnlag. Identifiserte og potensielle risikoer behandles ved gjennomgang to ganger årlig i styremøter for hver fabrikk. Vi har i tillegg et konsernomfattende management review prosess, samt intern- og tredjeparts revisjoner.

3.2.2 Leverandører og forretningsforbindelser

Laerdal anser respekt for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold som en grunnleggende forutsetning for ansvarlig verdiskapning. Vi forventer at leverandører og forretningsforbindelser etterlever internasjonalt anerkjente standarder og Laerdals krav, herunder Code of Conduct for Business Relationships. Alle leverandører er forpliktet til å etterleve Laerdals Code of Conduct, og skal uten unødig opphold informere Laerdal om alvorlige hendelser eller risiko i egen virksomhet eller leverandørkjede, samt bidra til nødvendige tiltak for å redusere disse.

[Laerdal Medical Code of Conduct for Business Relationships](#)

For å følge opp leverandører gjennomfører Laerdal en strukturert og risikobasert oppfølgingsprosess som del av Laerdals aktsomhetsvurderinger, hvor både bruk av EcoVadis og gjennomføring av leverandørrevisjoner inngår som sentrale elementer. EcoVadis benyttes som et støtteverktøy i innkjøpsprosessen og leverandør oppfølgingen, og gir et strukturert grunnlag for vurdering av leverandørenes arbeid med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. I inneværende rapporteringsperiode har Laerdal definert en terskelverdi (score threshold) på 45, som benyttes til å identifisere leverandører med forhøyet risiko innen relevante risikokategorier. Leverandører i risikokategorier som scorer under denne terskelen følges opp særskilt.

Oppfølgingen av disse leverandørene inkluderer blant annet dialog, ytterligere vurderinger og iverksettelse av korrigerende tiltak (corrective actions), som følges opp frem til implementering. Det operative ansvaret for denne oppfølgingen ligger hos kontraktseiere, innenfor Laerdals etablerte styrings- og oppfølgingsprosesser, som sikrer at identifiserte risikoforhold håndteres i tråd med Laerdals krav og forventninger.

Parallelt gjennomfører Laerdal en årlig, risikobasert revisjonsplan for leverandører. Revisjonsplanen operasjonaliserer prioriteringen av de risikoområdene som er identifisert som vesentlige i aktsomhetsvurderingene. Leverandører selekteres og prioriteres for revisjon basert på blant annet leverandørens risikoklassifisering, resultater fra leverandørvalueringer, tidligere kvalitetsavvik eller kundeklager, samt vurdering av risiko knyttet til nye leverandører. Revisjonsplanen er et sentralt verktøy i oppfølgingen av de leverandørkategoriene og geografiske områdene som er identifisert som høyrisiko i aktsomhetsvurderingene.

Avhengig av risikonivå og formål gjennomføres ulike typer revisjoner, inkludert kvalifikasjonsrevisjoner av nye leverandører, periodiske oppfølgingsrevisjoner og revisjoner basert på identifiserte avvik eller endringer. Gjennomførte revisjoner dokumenteres i revisjonsrapporter, og eventuelle avvik følges opp gjennom korrigerende

tiltak som overvåkes frem til implementering.

Samlet bidrar bruken av EcoVadis og auditplanen til en systematisk og risikobasert tilnærming til oppfølging av leverandører og håndtering av identifiserte og potensielle negative konsekvenser. Revisjonsplanen oppdateres løpende basert på nye risikovurderinger, endringer hos leverandører og utviklingen i leverandørens ytelse.

Laerdal har etablert en varslingskanal som kan benyttes av ansatte og eksterne parter til å rapportere bekymringer knyttet til menneskerettigheter, arbeidsforhold, etikk eller andre relevante forhold. Varslingskanalen sikrer konfidensiell behandling av meldinger og beskyttelse mot gjengjeldelse.

Kanalen administreres av PricewaterhouseCoopers (PwC) – [Laerdal Medical Whistleblower Channel](#). PwC utfører en innledende vurdering, og hvis nødvendig, oppnevnes et etterforskningsteam. PwC utarbeider en årlig rapport på innmeldte saker. Rapporterte forhold vurderes og følges opp gjennom interne prosesser, og brukes som en viktig kilde i Laerdals løpende aktsomhetsvurderinger.

4 NEGATIVE KONSEKVENSER OG RISIKO

4.1 Generelt

Med faktiske negative konsekvenser menes forhold der Laerdal har forårsaket, bidratt til, eller direkte vært knyttet til brudd på grunnleggende menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold. Med vesentlig risiko menes potensielle negative konsekvenser som, basert på en samlet vurdering, anses som alvorlige for berørte rettighetshavere og hvor det foreligger en reell sannsynlighet for at de kan inntreffe.

Skillet mellom faktiske negative konsekvenser og vesentlig risiko danner grunnlaget for prioritering av tiltak i Laerdals aktsomhetsarbeid, i tråd med OECDs retningslinjer. Prioriteringen skjer gjennom interne risikovurderinger gjennomført av relevante funksjoner, herunder innkjøp, HR og ledelse per lokasjon, støttet av tilgjengelige risikodata, leverandørvurderinger og dialog med forretningsforbindelser. Prioriteringene dokumenteres gjennom interne risikovurderinger (grunnlag, vurdering og beslutning), og brukes som styringsgrunnlag for valg av tiltak.

Vesentlig risiko og identifiserte risikoområder prioriteres basert på en samlet vurdering av alvorlighetsgrad for berørte rettighetshavere, sannsynlighet for at negativ påvirkning kan inntreffe, samt Laerdals mulighet til å forebygge eller redusere risikoen.

4.2 Egen virksomhet

Gjennom interne prosesser og systemer, komplementert med EcoVadis plattformen, har grunnleggende menneskerettigheter blitt evaluert. I løpet av denne rapporteringsperioden har ikke Laerdal identifisert noen faktiske negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i egen virksomhet. Vurderingen er basert på interne risikovurderinger, gjennomgang av varslingssaker, medarbeiderundersøkelser og ledelsesgjennomganger ved relevante lokasjoner.

Det har blitt identifisert risiko for mulige negative konsekvenser. Type risiko og risikonivå varierer for de forskjellige geografiske lokasjonene. Ligestilling, kjønnsbalanse og helse, miljø og sikkerhet (HMS) er identifisert som potensielle risikoområder ved alle våre lokasjoner. Disse risikoområdene er prioritert basert på vurdering av potensiell alvorlighetsgrad for ansatte og sannsynlighet for faktisk påvirkning, særlig knyttet til arbeidsmiljø og helse, og vurdert som områder hvor Laerdal har høy grad av påvirkningsmulighet.

4.3 Leverandørkjede og forretningsforbindelser

I inneværende rapporteringsperiode har Laerdal gjennomført risikovurderinger av leverandørkjeden ved bruk av både interne vurderinger og EcoVadis. Vurderingene har som formål å identifisere leverandørkategorier og geografiske områder med risiko for negative konsekvenser for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

I løpet av rapporteringsperioden har Laerdal ikke identifisert faktiske negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold i leverandørkjeden. Vurderingen er basert på leverandørrevalueringer, dialog med forretningsforbindelser, gjennomførte revisjoner og oppfølging av varslingssaker.

Samtidig er det identifisert vesentlig risiko knyttet til enkelte leverandørkategorier og geografiske områder, basert på en samlet vurdering av alvorlighetsgrad for berørte rettighetshavere og sannsynlighet for negativ påvirkning.

I tråd med tidligere rapporteringsperiode har Laerdal identifisert følgende leverandørkategorier som høyrisiko: (1) tekstiler, (2) elektronikk og (3) kjemikalier, inkludert forhold knyttet til helse, miljø og sikkerhet. Kategoriene er særlig forbundet med risiko knyttet til arbeidsforhold, helse og sikkerhet, og i enkelte tilfeller arbeidstakerrettigheter i underleverandørledd.

Disse kategoriene er derfor prioritert for tettere oppfølging i Laerdals aktsomhetsarbeid.

Risiko knyttet til arbeidstakerrettigheter, herunder frihet til organisering og deltakelse i fagforeninger, er identifisert som vesentlig i enkelte geografiske områder.

I inneværende periode har Laerdal videreført og styrket oppfølgingen av identifiserte risikoområder, herunder gjennom økt bruk av leverandørdialog, målrettede revisjoner og oppfølging av leverandører med forhøyet risikonivå. For leverandører hvor det er identifisert risiko, utarbeides konkrete oppfølgingsplaner og korrigerende tiltak for å sikre at risiko håndteres og reduseres.

Dialog og samarbeid med leverandører er en sentral del av Laerdals anskaffelsesprosess, og anses som avgjørende for å forebygge og redusere negative konsekvenser i leverandørkjeden.

De prioriterte risikoområdene danner grunnlaget for valg og prioritering av iverksatte og planlagte tiltak, slik det redegjøres for i neste kapittel.

5 TILTAK

5.1 Iverksette tiltak

Egen virksomhet

Laerdal anser det som vår forpliktelse å iverksette tiltak for å forhindre og/eller redusere risiko for at negative konsekvenser materialiserer seg. Tiltakene er prioritert og utformet basert på de risikoområdene som er identifisert og vurdert som vesentlige i kapittelet Negative konsekvenser og risiko (4). I løpet av de siste årene, og spesielt i løpet av rapporteringsperioden, har derfor Laerdal implementert en rekke tiltak for å håndtere og redusere de risikoer som nevnt tidligere i rapporten.

Laerdal har implementert en tiltakspakke for å sikre menneskerettighetene på egne fabrikker og kontorsteder. Denne inkluderer opplæringsprogrammer, strenge kvalitetsprosesser og retningslinjer, blant annet retningslinjer som omfatter mangfold, likestilling, inkludering, like muligheter, ikke-diskriminering, retten til fri organisering 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.

I rapporteringsperioden har dette blitt fulgt opp gjennom følgende tiltak:

- Gjennomgang av konsernets lønnsdata for å redusere risiko for usaklige lønnsforskjeller og indirekte diskriminering.
- Vurdering av sammenlignbare stillingsnivåer for å sikre korrekt grunnlag for lønnsammenligning og redusere risiko for feilaktig og skjev lønnsfastsettelse.
- Årlig medarbeiderundersøkelse for å identifisere og følge opp risiko knyttet til HMS, arbeidsmiljø og arbeidsforhold, samt styrke inkludering og engasjement. I årets undersøkelse var svarprosent 90 % og resultatene i øverste kvartil på samtlige områder, inkludert mangfold, likestilling og inkludering.
- Helhetlig styrking av mangfold, likestilling, inkludering og tilhørighet gjennom felles rammeverk, kompetanseheving og styrket fokus i rekrutterings-, talent- og etterfølgingsprosesser, for å forebygge diskriminering og redusere risiko for skjevheter.
- Styrket lederutvikling gjennom nye globale lederutviklingsprogrammer for å styrke lederes kompetanse.
- Støtte til videreføring av uavhengige ansattressursgrupper som «DEIB Committee» og «Women in Leadership» for å styrke inkludering og redusere risiko for utenforskap og manglende representasjon.
- Samarbeid med TENK Tech Camp for å bidra til å gjøre teknologi til et tilgjengelig, engasjerende og inspirerende valg for flere jenter, og dermed redusere risiko for skjev kjønnsbalanse i teknologirelaterte roller over tid.
- Tiltak for å styrke tilhørighet og fremme velferd gjennom flere sosiale, kulturelle og sportslige aktiviteter som bidrar til et inkluderende og helsefremmende arbeidsmiljø, for å redusere risiko for utenforskap og svekket arbeidsmiljø.
- Forbedring av retningslinjer for å minimere risiko for diskriminering og usaklig forskjellsbehandling i ansettelsesprosesser.
- Kontinuerlig identifisering av risiko og forbedringsområder innen HMS for å forebygge negative konsekvenser knyttet til helse, miljø og sikkerhet.
- Bruk av tiltakshierarkiet som en strukturert tilnærming for å vurdere og implementere risikoreduserende tiltak, med mål om å oppnå mest mulig effektive og varige forbedringer i risikobildet.

For å understøtte et helhetlig, systematisk og kontinuerlig HMS-arbeid på tvers av lokasjoner, har vi etablert globale (corporate) HMS-prosesser i vårt styringssystem. Disse prosessene sikrer en enhetlig metodikk for kartlegging av arbeidsmiljøet, identifisering av farer og vurdering av risiko i hele organisasjonen.

Dette bidrar til økt erfaringsdeling og læring mellom lokasjoner, og gir et mer robust beslutningsgrunnlag for prioritering og gjennomføring av risikoreduserende tiltak. Videre styrker det vår evne til å identifisere felles risikofaktorer, implementere beste praksis og arbeide systematisk med kontinuerlig forbedring. Samlet sett bidrar dette til å styrke sikkerhetskulturen og utvikle en mer proaktiv og forebyggende organisasjon.

Et eksempel på dette er forbedring innen kjemisk sikkerhet. Vi har blant annet økt fokus på systematisk substitusjonsvurdering av helseskadelige kjemikalier, både for eksisterende kjemikalier og ved innføring av nye stoffer. I tillegg prioriteres tekniske løsninger som i størst mulig grad eliminerer eller reduserer eksponering for arbeidstakere, slik at behovet for personlig verneutstyr, som åndedrettsvern, begrenses.

Leverandørkjeden

Basert på gjennomførte aktsomhetsvurderinger og identifiserte risikoområder i leverandørkjeden, har Laerdal i

inneværende rapporteringsperiode prioritert tiltak rettet mot leverandørkategorier og geografiske områder med forhøyet risiko for negative konsekvenser for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Oppfølgingen er særlig rettet mot leverandører innen de kategoriene som er identifisert som høyrisiko, herunder tekstiler, elektronikk og kjemikalier, hvor det foreligger kjente bransje- og landrisikoforhold.

Laerdal har i denne perioden videreført og styrket oppfølgingen av leverandører gjennom en kombinasjon av strukturert leverandørdialog, bruk av EcoVadis og målrettede revisjoner.

Leverandører identifisert med forhøyet risiko gjennom EcoVadis, herunder leverandører som scorer under Laerdals definerte terskelverdi på 45, følges opp særskilt gjennom en mer strukturert oppfølgingsprosess. Dette inkluderer blant annet dialog, ytterligere vurderinger og iverksettelse av korrigerende tiltak (corrective actions), som følges opp frem til implementering.

Parallelt gjennomfører Laerdal en risikobasert revisjonsplan med særlig fokus på kritiske og strategiske leverandører, samt leverandører innen identifiserte høyrisikoområder. Revisjonene benyttes til å verifisere etterlevelse av krav til menneskerettigheter og arbeidsforhold, og identifiserte avvik følges opp gjennom konkrete tiltak.

Laerdal arbeider videre med implementering av en oppdatert og forsterket Code of Conduct for Business Relationships overfor alle leverandører. Denne stiller tydeligere krav til leverandørenes arbeid med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, herunder krav til oppfølging av identifisert risiko i egen virksomhet og leverandørkjede.

Samlet bidrar tiltakene til en mer systematisk, strukturert og risikobasert tilnærming til oppfølging av leverandører, med formål om å forebygge og redusere negative konsekvenser i leverandørkjeden.

5.2 Planlagte tiltak

Egen virksomhet

De planlagte tiltakene tar utgangspunkt i identifiserte risikoområder innen arbeidsmiljø, likestilling og inkludering. Basert på identifiserte risiko i egen virksomhet, vil vi fortsette med å gjennomføre nye tiltak og prosesser, samt å jobbe med å kontinuerlig evaluere og forbedre igangsatte initiativ. Eksempler på konkrete planlagte tiltak inkluderer:

- Evaluere resultater og følge opp tiltak fra årlige medarbeiderundersøkelser.
- Fortsette tiltak for å øke kvinneandel i lederskap. Kvinner utgjør nå 44% av vår arbeidsstyrke, 36% av lederroller og 40% av konsernledelsen.
- Videre styrking av ledelse gjennom globale lederutviklingsprogrammer
- Økt lederstøtte i å håndtere vanskelige saker og forebyggende arbeid knyttet til godt arbeidsmiljø.
- Videreføre initiativer for rekruttering av kvinner innen teknologi, som er et viktig fokusområde for Laerdal. I 2025 var 50% av nyansatte i selskapet kvinner.
- Videreføre samarbeid med TENK Tech Camp for å bidra til å gjøre teknologi til et tilgjengelig, engasjerende og inspirerende valg for flere jenter.
- Styrket fokus på ansatthelse gjennom kompetanseheving for ledere og ansatte, samt etablering av ressursside.
- Økt fokus på det psykososiale arbeidsmiljøet gjennom systematisk kartlegging og risikovurdering på avdelingsnivå.

Leverandørkjeden

Basert på identifiserte risikoområder i leverandørkjeden vil Laerdal i kommende rapporteringsperiode videreutvikle den risikobaserte oppfølgingen av leverandører, med særlig fokus på økt systematikk, tydeligere prioritering og

forbedret oppfølging av leverandører med forhøyet risiko.

Laerdal vil i 2026 arbeide videre med å styrke bruken av EcoVadis som verktøy for risikokartlegging og oppfølging, herunder sikre bredere dekning i leverandørmassen. Det er satt som mål at minst 80 % av leverandørene skal være evaluert gjennom EcoVadis eller tilsvarende CSR-verktøy.

Videre vil Laerdal styrke oppfølgingen av leverandører med forhøyet risiko, herunder leverandører som scorer under fastsatt terskelverdi. Dette innebærer å videreutvikle en mer strukturert oppfølgingsprosess, med tydeligere krav til gjennomføring og lukking av korrigerende tiltak, samt mer systematisk overvåking av fremdrift og effekt av tiltakene.

Laerdal vil også videreutvikle praksisen for leverandørrevisjoner, herunder sikre enda tydeligere risikobasert prioritering av hvilke leverandører som revideres, samt hvordan funn fra revisjoner benyttes som grunnlag for videre oppfølging og forbedring.

I tillegg vil arbeidet med implementering av den oppdaterte Code of Conduct for Business Relationships videreføres og styrkes, med særlig fokus på å sikre at leverandørene i større grad integrerer kravene i egne systemer og prosesser, samt i oppfølging av egen leverandørkjede.

Samlet vil de planlagte tiltakene bidra til å styrke Laerdals systematiske og risikobaserte arbeid med aktsomhetsvurderinger, og til ytterligere forbedre oppfølgingen av leverandører og håndtering av identifisert risiko.

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

Stavanger, 23. juni 2026

Daglig leder – Laerdal Medical AS

DocuSigned by:


0CF7F0E1BBD148D...
Alf-Christian Dybdahl

I styret for Laerdal Medical AS

DocuSigned by:



C4A4F8C7F60144C...

Tore Lærdal

Styrets leder

Signed by:



FB1CCD2E9CF8436...

Kenneth George Morallee

Styremedlem

DocuSigned by:



0664A5B10662427...

Trond Riiber Knudsen

Styremedlem

Signed by:

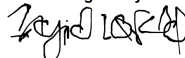


DA7C595E69B1402...

Ylva Lindberg

Styremedlem

DocuSigned by:

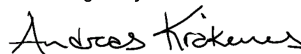


069372285A3340D...

Ingrid Lærdal

Styremedlem

DocuSigned by:



9F1C70252279426...

Andreas Kråkenes

Styremedlem

Signed by:



3FF107B54895444...

Ingrid Ueland

Styremedlem

Signed by:



AF6F026F969F462...

Frank Johannessen

Styremedlem

Daglig leder – Laerdal Global Health AS

DocuSigned by:

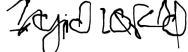


71F315C7F43248D...

Karoline Myklebust Linde

I styret for Laerdal Global Health AS

DocuSigned by:



069372285A3340D...

Ingrid Lærdal

Styrets leder

DocuSigned by:



C4A4F8C7F60144C...

Tore Lærdal

Styremedlem

DocuSigned by:



D98D7649FF7349B...

Jon Asmund Lærdal

Styremedlem

DocuSigned by:



EC31A5B5E9FE45C...

Hanne Kristin Lærdal

Styremedlem