

# List of Signatures

Page 1/1



Åpenhetsrapport 2024 Avonova Norge.pdf

Name	Method	Signed at
Stokstad, Øyvind Helberg	BANKID	2024-06-26 14:16 GMT+02
Knoph, Ole Petter	BANKID_MOBILE	2024-06-26 14:00 GMT+02



This file is sealed with a digital signature. The seal is a guarantee for the authenticity of the document.

External reference: CC5744CFF4354513B2D15FCC50D309C1

# Åpenhetsrapport 2024

## avonova

Redegjørelse i henhold til åpenhetsloven § 5



This file is sealed with a digital signature.  
The seal is a guarantee for the authenticity  
of the document.

Document ID:  
CC5744CFF4354513B2D15FCC50D309C1

## Innhold

### Del 1: Generell informasjon

## Innhold:

- Del 1: Generell informasjon
- Del 2: Negative konsekvenser og risiko
- Del 3: Tiltak
- Del 4: Godkjenning
- Del 5: Vedlegg

## Del 1: Generell informasjon

### Organisering, tjenester og marked

Avonova Norge ledes av administrerende direktør Øyvind Stokstad og består av selskapene Avonova Helse AS (org. 884039312), Avonova Solutions AS (org. 925160601), Avonova Solutions BHT AS (org. 932256142), Avonova Insurance AS (org. 926931466) og Avonova Clinic AS (org. 930723290). Selskapene i Avonova Norge er en del av Avonova Group, som opererer i både Norge, Sverige og Finland. Avonova Group eies av investeringsselskapet Norvestor.

Avonova Group er en tjenesteleverandør av bedriftshelsetjenester og den norske virksomheten Avonova Helse er en bedriftshelsetjeneste godkjent av Arbeidstilsynet. Videre tilbyr Avonova Norge tjenester relatert til helse, arbeidsmiljø og sikkerhet; helseforsikring, digitalt HMS-system, lederstøtte, rehabilitering, allmennhelsetjenester, og ansattgoder som videolege, videopsykolog og treningsapp. Noen av disse tjenestene leveres gjennom tredjeparter.

En fullstendig oversikt over Avonovas tjenester kan leses her: [avonova.no/vare-tjenester](https://avonova.no/vare-tjenester).

Avonova Norge selger sine tjenester i all hovedsak til bedriftsmarkedet, og dette omfatter også tjenestene som kommer enkeltansatte til gode. I tillegg er Avonova tiltaksarrangør for NAV gjennom tiltaket «Arbeidsrettet rehabilitering».

### Forankring av arbeidet med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold

Avonova Norge (heretter Avonova) har vedtatt en retningslinje for å sikre at virksomheten arbeider systematisk og målrettet for å ivareta menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold gjennom sin oppfølging av leverandører og forretningspartnere. Videre har Avonova vedtatt etiske retningslinjer, Code of Conduct, som både gir grunnlag for Avonovas egen opptreden knyttet til menneskerettigheter, anstendige arbeidsforhold og mer, men også grunnlag for kravene virksomheten stiller til sine leverandører og forretningspartnere. Avonova har også etablert instruksjer og rutiner for hvordan retningslinjene skal etterleves i praksis.

Avonovas *Retningslinje for å ivareta menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold gjennom valg og oppfølging av leverandører og forretningspartnere* sier blant annet:

Utskriftsdato: 26.06.2024



This file is sealed with a digital signature.  
The seal is a guarantee for the authenticity  
of the document.

Document ID:  
CC5744CFF4354513B2D15FCC50D309C1

- At Avonova skal stille krav om at alle leverandører og forretningspartnere forplikter seg til å samsvare med Avonovas Code of Conduct, og at de skal følge opp at sine leverandører og forretningspartnere også opptrer i henhold til samme standarder.
- At Avonova skal gjennomføre regelmessige kartlegginger av både nye og eksisterende leverandører og forretningspartnere. Utvalgelse av leverandører som skal kartlegges skal gjøres årlig og ved avtaleinngåelser, og her vektlegges det om leverandøren eller forretningspartneren har forhøyet risiko for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, om leverandøren eller forretningspartneren er kritisk for Avonovas virksomhet og om avtalen med Avonova er viktig eller kritisk for deres virksomhet. Dette handler om å vektlegge oppfølging av virksomheter med særlig risiko for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, men også om å sette søkelyset på de virksomheter som Avonova har en reell innflytelse over.
- At Avonova skal følge opp og stille krav til leverandører og forretningspartnere hvor brudd avdekkes på en systematisk måte, og avslutte (eller ikke inngå) avtaler hvor leverandører eller forretningspartnere ikke forplikter seg til å rette opp alvorlige brudd og ellers ikke viser vilje til å operere i tråd med Avonovas verdier.

Under *Del 5: Vedlegg* kan følgende dokumenter leses i sin helhet:

- Retningslinje for å ivareta menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold gjennom valg og oppfølging av leverandører og forretningspartnere
- Instruks for kartlegging og vurdering av leverandører og forretningspartnere i henhold til åpenhetsloven
- Avonovas Code of Conduct
- Spørsmål brukt til kartlegging av leverandører og forretningspartnere

Avonova har veletablerte varslingsrutiner i virksomheten, som også omfatter mulighet til å varsle om menneskerettighetsbrudd og brudd på anstendige arbeidsforhold i egen virksomhet eller knyttet til leverandører og forretningspartnere. Varslingsrutinene omfatter også hvordan varsler skal håndteres på en saklig måte innen rimelig tid.

Andre interessenter kan varsle direkte til virksomheten gjennom alle etablerte kontaktkanaler, herunder kundeservice [kundeservice@avonova.no](mailto:kundeservice@avonova.no)

Interessenter bør gjøre det tydelig at saken omhandler et varsel om brudd, eller mulig brudd, på menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold hos en leverandør eller forretningspartner.

Mer informasjon om varsling finnes i den vedlagte retningslinjen.

## Del 2: Negative konsekvenser og risiko

## Del 2: Negative konsekvenser og risiko

### Utvalgelse og kartlegging

Avonova skal årlig gjøre en utvalgelse av de leverandører og forretningspartnere som i henhold til kriteriene i *Retningslinje for å ivareta menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold gjennom valg og oppfølging av leverandører og forretningspartnere* har størst risiko for alvorlige brudd, eller hvor avtalen mellom partene er viktig eller kritisk for Avonova eller den andre parten. Vurderingen av hvilke virksomheter som skal kartlegges gjøres som en skjønnsmessig vurdering basert på kriteriene i retningslinjen og den tilhørende instruksen.

Utskriftsdato: 26.06.2024



This file is sealed with a digital signature.  
The seal is a guarantee for the authenticity  
of the document.

Document ID:  
CC5744CFF4354513B2D15FCC50D309C1

2023 var det første året Avonova systematisk gjennomførte kartlegginger i henhold til åpenhetsloven, og gjennomføring av kartleggingen og tilhørende risikovurderinger ble gjort i tredje og fjerde kvartal. Gjennomføringen avdekket ingen tydelige brudd, og på grunn av nært forestående kartlegging i 2024, ble det besluttet å vektlegge 2024-kartleggingen for å beslutte nødvendige tiltak videre.

2024 er det andre året Avonova systematisk gjennomfører slike kartlegginger i henhold til åpenhetsloven. Innkjøpssjef har gjennom en kvalitativ prosess og i henhold til kriteriene i retningslinjen

- Store og regelmessige kjøp eller samarbeid, med vekt på de leverandører og forretningspartnere hvor avtalen med Avonova er viktig eller kritisk for deres virksomhet.
- Leverandører og forretningspartnere som er kritiske for Avonovas virksomhet.
- Leverandører og forretningspartnere som forventes å ha forhøyet risiko for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, og da særlig virksomheter utenfor EU.

valgt ut 30 leverandører og forretningspartnere for årets kartlegging.

Den innledende kartleggingen besto av et spørreskjema som leverandørene ble bedt om å besvare. De innkomne svar ble vurdert i en arbeidsgruppe bestående av innkjøpssjef, HR-sjef og kvalitetssjef. Gruppen valgte i år å følge opp leverandører av medisinsk materiell spesielt: Etter en enkel risikovurdering ble disse ikke selv vurdert til å ha forhøyet risiko for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, men Avonova ønsket å følge opp hvilken kontroll disse leverandørene har på sin egen leverandørkjede og for mulige brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i denne. Disse leverandørene ble derfor fulgt opp med forespørsel om ytterligere dokumentasjon.

De nye spørsmålene var knyttet til:

- 1) Om leverandøren har oversikt over hele produksjons- og leverandørkjeden på utstyret og materiellet de selger, og
- 2) Om leverandøren har fulgt opp at det er samsvar med menneskerettigheter og anstendige arbeidsvilkår i hele produksjons- og leverandørkjeden, særlig for deler av produksjonskjeden som skjer utenfor EU.

Tre leverandører ble etterspurt dokumentasjon knyttet til dette, hvorav to har besvart utfyllende på tidspunktet for åpenhetsrapporten. Begge leverandørene rapporterer selv i henhold til åpenhetsloven og ingen avvik har blitt identifisert gjennom kartleggingen.

## Del 3: Tiltak

### Del 3: Tiltak

Den siste leverandøren vil bli fulgt opp videre og eventuelle tiltak vil bli gjennomført i henhold til retningslinjen dersom brudd avdekkes. Ingen øvrige tiltak knyttet til årets kartlegginger er ansett som nødvendige.

Det har heller ikke blitt meldt inn avvik eller bekymringer fra interne eller eksterne interesseparter.

Utskriftsdato: 26.06.2024



This file is sealed with a digital signature.  
The seal is a guarantee for the authenticity  
of the document.

Document ID:  
CC5744CFF4354513B2D15FCC50D309C1

## Del 4: Godkjenning

### Del 4: Godkjenning

Åpenhetsrapport 2024 for Avonova Norge er godkjent og signert av virksomhetens styre i henhold til kravene i regnskapsloven § 3-5.

---

## Del 5: Vedlegg

### Del 5: Vedlegg

Videre finnes følgende dokumenter i sin helhet:

- Retningslinje for å ivareta menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold gjennom valg og oppfølging av leverandører og forretningspartnere
- Instruks for kartlegging og vurdering av leverandører og forretningspartnere i henhold til åpenhetsloven
- Avonovas Code of Conduct
- Spørsmål brukt til kartlegging av leverandører og forretningspartnere

Utskriftsdato: 26.06.2024



This file is sealed with a digital signature.  
The seal is a guarantee for the authenticity  
of the document.

Document ID:  
CC5744CFF4354513B2D15FCC50D309C1

## Retningslinje for å ivareta menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold gjennom valg og oppfølging av leverandører og forretningspartnere

### Formål

Retningslinjen skal, i henhold til kravene i åpenhetsloven, sikre at Avonova arbeider bevisst og aktivt for å ivareta grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold gjennom valg og oppfølging av leverandører og forretningspartnere.

### Omfang og ansvar

Retningslinjen gjelder for Avonova i Norge, og omfatter alle Avonova Group sine selskaper i Norge.

Styret er ansvarlig for innholdet i retningslinjen.

Daglig leder er ansvarlig for at retningslinjen revideres, vedlikeholdes og etterleves.

Daglig leder er også ansvarlig for at de som tildeles oppgaver etter retningslinjen får opplæring, ressurser og myndighet til å ivareta sine oppgaver.

### Retningslinje

Styret og daglig leder skal sørge for at Avonova gjennom valg av leverandører og forretningspartnere, og gjennom oppfølging av disse, bidrar til at menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold ivaretas. Styret og daglig leder skal sikre at det gjøres tiltak for å aktivt avdekke menneskerettighetsbrudd og uanstendige arbeidsforhold hos bedriftens leverandører og forretningspartnere, og risikoen for dette, og skal iverksette tiltak som sikrer at Avonova ikke fortsetter å samarbeide med bedrifter som bevisst eller ubevisst bryter med menneskerettighetene eller anstendige arbeidsforhold, eller har stor risiko for slike brudd. Dette strekker seg også til å omfatte bedrifter i leverandørkjeden som ikke har direkte avtale med Avonova.

Avonova har vedtatt etiske retningslinjer, Code of Conduct, for hele konsernet. Styret har vedtatt at Avonova i sitt arbeid med å ivareta menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, skal vektlegge at leverandører og forretningspartnere samsvarer med Avonovas Code of Conduct.

Styret har vedtatt at skade og brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold skal forebygges og rettes opp ved:

- Regelmessige kartlegginger av nye og eksisterende leverandører og forretningspartnere i henhold til vedtatte utvelgelseskriterier\*, hvor både brudd og risiko for brudd skal avdekkes, vurderes og dokumenteres.
- Å stille krav til alle leverandører og forretningspartnere følger opp sine leverandører og forretningspartnere med minimum samme krav og standarder som bedriften forventer av leverandøren og forretningspartneren.
- Å følge opp identifiserte brudd og risiko for brudd, og sikre at disse blir rettet opp og at tilfredsstillende forebyggende tiltak iverksettes.

\* Utvelgelseskriterier: Styret har vedtatt at følgende skal være avgjørende ved utvelgelse av leverandører og forretningspartnere for nærmere kartlegging:

- Store og regelmessige kjøp eller samarbeid, med vekt på de leverandører og forretningspartnere hvor avtalen med Avonova er viktig eller kritisk for deres virksomhet.
- Leverandører og forretningspartnere som er kritiske for Avonovas virksomhet.
- Leverandører og forretningspartnere som forventes å ha forhøyet risiko for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, og da særlig virksomheter utenfor EU.

Ansvarlig for innkjøp skal sørge for at det årlig gjøres en utvelgelse av eksisterende leverandører og forretningspartnere som skal kartlegges, i henhold til kriteriene for utvelgelse. Ved inngåelse av nye avtaler med

Utskriftsdato: 26.06.2024



This file is sealed with a digital signature.  
The seal is a guarantee for the authenticity  
of the document.

Document ID:  
CC5744CFF4354513B2D15FCC50D309C1

leverandører eller forretningspartnere, skal den som er ansvarlig for avtaleinngåelse vurdere om disse omfattes av kriteriene for utvelgelse og skal kartlegges.

Avonovas eget samsvar knyttet til dette skal kartlegges og følges opp som en del av Avonovas systematiske HMS-revisjoner og i arbeidet med den årlige redegjørelsen knyttet til åpenhetsloven.

Styret har vedtatt at Avonova skal ivareta det overstående på følgende måte:

Ansvarlig for kvalitetsarbeidet skal sørge for at det etableres og jevnlig revideres en Supplier Code of Conduct, som skal sikre at Avonova stiller tydelige krav om at leverandører og forretningspartnere samsvarer med innholdet i Avonovas egen Code of Conduct. Ansvarlig for innkjøp skal sørge for at alle leverandører og forretningspartnere ved avtaleinngåelse forplikter seg til å følge Avonovas Supplier Code of Conduct, uavhengig av om de ellers faller inn under retningslinjens kriterier for videre kartlegging.

Før Avonova inngår avtale med en leverandør eller forretningspartner (i henhold til inklusjonskriteriet), skal ansvarlig for innkjøp sørge for at det gjennomføres en kartlegging som skal avdekke om leverandøren eller forretningspartneren opererer i tråd med verdiene i denne retningslinjen og Avonovas Code of Conduct, hvilke tiltak de har iverksatt for å avdekke og forebygge brudd på disse, og hvilken restrisiko de har for brudd.

Videre skal ansvarlig for innkjøp årlig kartlegge hvilke leverandører og forretningspartnere Avonova samarbeider med (i henhold til utvelgelseskriteriet), og sørge for at kartlegginger gjennomføres på nytt med maksimum tre års intervaller, eller tidligere ved nye opplysninger eller endringer som kan medføre endret risikobilde.

For kartlegginger som nevnt i de to overstående avsnitt, skal Instruks for kartlegging og vurdering av leverandører og forretningspartnere i henhold til åpenhetsloven benyttes.

Ansvarlig for innkjøp skal sørge for at gjennomførte kartlegginger konsekvent følges opp, slik at Avonova:

- Skriftlig stiller krav til leverandører og forretningspartnere som ikke opererer i tråd med Avonovas Code of Conduct eller ikke har iverksatt tilstrekkelige forebyggende tiltak, for å sikre at de oppnår samsvar med disse.
- Ikke inngår avtale, eller avslutter avtale, med leverandører eller forretningspartnere hvor brudd på bedriftens verdier avdekkes, og leverandøren eller forretningspartneren ikke forplikter seg til å rette opp alvorlige brudd og ellers ikke viser vilje til å operere i tråd med bedriftens verdier. Vurderingene for en slik avgjørelse skal dokumenteres skriftlig.
- Sammenstiller en skriftlig handlingsplan hvor viktige krav til leverandører og forretningspartnere og eventuelt andre tiltak fremkommer, og at denne følges opp i henhold til frister satt i planen. I denne planen bør det også fremgå hvordan tiltakene er ment å gi effekt.

Ansvarlig for kvalitetsarbeidet skal sørge for at det, uavhengig av hvem som varsler, er enkelt å varsle om brudd på verdiene i denne retningslinjen, og at varsler blir undersøkt og fulgt opp innen rimelig tid.

Arbeidstakere i Avonova skal rapportere brudd som kvalitetsavvik i Landax, eller direkte til daglig leder og styret.

For varsler fra andre interessenter, skal ansvarlig for kvalitetsarbeidet:

- Sørge for at informasjon som er nødvendig for å varsle, herunder hvem man kan varsle til, lett er tilgjengelig på Avonovas nettsider.
- Sørge for at den som varsler mottar bekreftelse på at Avonova har mottatt varselet og hvor lang tid oppfølgingen er forventet å ta.
- Sørge for at varselet blir undersøkt innen rimelig tid og at avdekkede forhold blir fulgt opp på samme måte som ved de systematiske kartleggingene.
- Sørge for at den som varsler får svar på saken og videre mulighet til oppfølging.

Utskriftsdato: 26.06.2024



This file is sealed with a digital signature.  
The seal is a guarantee for the authenticity  
of the document.

Document ID:  
CC5744CFF4354513B2D15FCC50D309C1



Ansvarlig for innkjøp skal sørge for at det i samarbeid med ansvarlig for kvalitetsarbeidet og i god tid før 30. juni inneværende år utarbeides en redegjørelse i henhold til åpenhetsloven § 5. Redegjørelsen skal utarbeides i henhold til malen Mal: Redegjørelse i henhold til åpenhetsloven § 5.

Ansvarlig for kvalitetsarbeidet skal sørge for at det samtidig gjøres en vurdering av om Avonovas Code of Conduct reflekterer de faktiske risikoene knyttet til Avonovas bruk av leverandører og forretningspartnere, og ved behov initiere en prosess for å revidere disse eller gjøre endringer i denne retningslinjen. Ansvarlig for kvalitetsarbeidet skal innhente innspill fra arbeidsmiljøutvalget i disse vurderingene.

Daglig leder skal legge fram redegjørelsen for styret for godkjenning, og samtidig legge fram den gjennomførte vurderingen av Code of Conduct, med eventuelle endringsforslag. Styret skal underskrive redegjørelsen i tråd med reglene i regnskapsloven § 3-5.

Når redegjørelsen er godkjent og underskrevet, skal ansvarlig for kvalitetsarbeidet sørge for at den blir publisert lett tilgjengelig på Avonovas nettsider (avonova.no). Ansvarlig for kvalitetsarbeidet skal sørge for at endringer i retningslinjen som vedtas av styret, blir oppdatert i retningslinjen.

## Definisjoner

- Grunnleggende menneskerettigheter: De internasjonalt anerkjente menneskerettighetene som følger av blant annet FNs konvensjon om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter fra 1966, FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheter fra 1966 og ILOs kjernekonvensjoner om grunnleggende rettigheter og prinsipper i arbeidslivet.
- Anstendige arbeidsforhold: Arbeid som ivaretar grunnleggende menneskerettigheter og helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen, og som gir en lønn å leve av.
- Leverandører og forretningspartnere: De som leverer eller produserer varer, tjenester og lignende som bedriften bruker i sin egen produksjon eller levering av tjenester, eller til å understøtte den daglige driften. Dette omfatter også de som kun via andre ledd leverer varer eller tjenester til bedriften; eksempelvis leverandør til vår leverandør.

## Henvisinger og referanser

- Åpenhetsloven
- Forbrukertilsynets veiledninger om åpenhetsloven
- Avonovas Code of Conduct
- Instruks for kartlegging og vurdering av leverandører og forretningspartnere i henhold til åpenhetsloven
- Mal: Redegjørelse i henhold til åpenhetsloven § 5

Utskriftsdato: 26.06.2024



This file is sealed with a digital signature.  
The seal is a guarantee for the authenticity  
of the document.

Document ID:  
CC5744CFF4354513B2D15FCC50D309C1

## Instruks for kartlegging og vurdering av leverandører og forretningspartnere i henhold til åpenhetsloven

### Formål

Instruksen skal sikre at Avonova gjennomfører kartlegging og vurdering av hvordan nye og eksisterende leverandører og forretningspartnere forholder seg til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, og gi grunnlag for oppfølging av avdekkede brudd og risiko for brudd.

Instruksen skal sikre at kartleggingen gir den informasjon som er nødvendig for å oppfylle formålet og retningslinjene i Retningslinje for å ivareta menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold gjennom valg og oppfølging av leverandører og forretningspartnere, og i samsvar med åpenhetslovens krav til kartlegging og vurdering av risiko.

### Omfang og ansvar

Daglig leder er ansvarlig for at instruksen revideres og vedlikeholdes, og at dem som tildeles oppgaver etter instruksen får opplæring, ressurser og myndighet til å ivareta sine oppgaver.

### Beskrivelse

Ansvarlig for innkjøp skal sikre at det årlig gjøres en utvalgelse av hvilke leverandører og forretningspartnere som skal kartlegges. Utvelgelsesprosessen skal sørge for kartlegging av virksomheter som omfattes av følgende:

- Store og regelmessige kjøp eller samarbeid, med vekt på de leverandører og forretningspartnere hvor avtalen med Avonova er viktig eller kritisk for deres virksomhet.
- Leverandører og forretningspartnere som er kritiske for Avonovas virksomhet.
- Leverandører og forretningspartnere som forventes å ha forhøyet risiko for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, og da særlig virksomheter utenfor EU.

Ved inngåelse av nye avtaler med leverandører eller forretningspartnere, skal den som er ansvarlig for avtaleinngåelse vurdere om disse omfattes av kriteriene for utvalgelse og skal kartlegges.

For leverandører som skal kartlegges, skal ansvarlig for innkjøp og eventuelt andre med myndighet til å inngå avtaler sørge for:

- At det før avtaleinngåelse gjøres en overordnet kartlegging av leverandøren eller forretningspartnerens samsvar med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, og samsvar med bedriftens verdier, og deres forebygging av brudd på disse. Til denne kartleggingen skal skjemaet Kartlegging av leverandører og forretningspartneres samsvar med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold benyttes.
- At tilsvarende kartlegging gjøres for eksisterende leverandører eller forretningspartnere når endring i bruksomfang medfører at de faller inn under de over definerte kriterier.
- Å gjøre en skriftlig vurdering av om kartlagte leverandører eller forretningspartneres svar gir grunn for en nærmere risikovurdering. Denne vurderingen gjøres i kartleggingsskjemaet. Leverandører og forretningspartnere skal som hovedregel risikovurderes når:
  - De melder brudd, eller fare for brudd, på menneskerettigheter, anstendige arbeidsforhold og bedriftens definerte verdier
  - De ikke forplikter seg til å forebygge og følge opp brudd på menneskerettigheter, anstendige arbeidsforhold og bedriftens definerte verdier
  - De har lange leverandørkjeder for tjenesten eller produktet vi kjøper
  - De ikke har rutiner for å kartlegge egen leverandørkjede i henhold til åpenhetsloven
  - De har sin drift utenfor EU, eller har sentrale deler av sin leverandørkjede utenfor EU
  - Svarene i kartleggingen gir mistanke om uriktige svar eller manglende troverdighet

Utskriftsdato: 26.06.2024



This file is sealed with a digital signature.  
The seal is a guarantee for the authenticity  
of the document.

Document ID:  
CC5744CFF4354513B2D15FCC50D309C1

- At det, dersom ingen eller få leverandører eller forretningspartnere etter kartleggingen gir grunn til risikovurdering, i et forebyggende perspektiv likevel velges ut minimum 3 leverandører eller forretningspartnere årlig til risikovurdering.
- At det gjennomføres risikovurderinger av de leverandører og forretningspartnere som er valgt ut etter de to overstående punkter. Til denne risikovurderingen skal Risikovurdering av leverandører og forretningspartneres samsvar med menneskerettigheter og arbeidsforhold benyttes.

## Avvik

Brudd på instruksen rapporteres som kvalitetsavvik i Landax.

## Referanser

- Åpenhetsloven
- Retningslinje for å ivareta menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold gjennom valg og oppfølging av leverandører og forretningspartnere
- Avonovas Code of Conduct

Utskriftsdato: 26.06.2024



This file is sealed with a digital signature.  
The seal is a guarantee for the authenticity  
of the document.

Document ID:  
CC5744CFF4354513B2D15FCC50D309C1

## Avonovas Code of Conduct / Etiske retningslinjer

### Formål

Styret i Avonova har vedtatt at virksomheten skal utøves på en slik måte at Avonova er, og blir ansett som, en næringsaktør som handler innenfor aksepterte etiske normer i samfunnet, og som går foran som et godt eksempel for etisk virksomhet. Dette innebærer samsvar med relevant regelverk, så vel som aktivt arbeid for å forbedre egen virksomhets etiske standarder i praksis, både i eget arbeid og gjennom samarbeid med andre virksomheter.

### Omfang og ansvar

Daglig leder er ansvarlig for innholdet i retningslinjene, og for at disse er forankret i styret.

Daglig leder er videre ansvarlig for at Avonova etterlever sine forpliktelser i retningslinjene.

Ledere med personalansvar skal sikre at deres arbeidstakere er kjent med innholdet i retningslinjene.

Arbeidstakere med myndighet til å inngå avtaler med eksterne virksomheter, som innleide, konsulenter, leverandører og forretningspartnere, skal sikre at disse forplikter seg til å opptre i samsvar med retningslinjen.

Retningslinjen gjelder for alle som utfører arbeid for Avonova Helse AS og/eller Avonova Solutions AS, enten gjennom direkte ansettelse i virksomheten(e), eller som innleide, konsulenter, leverandører og forretningspartnere.

### Etiske retningslinjer

#### 1. VI FØLGER LOVVERKET OG INTERNT VEDTATTE REGLER

Avonova skal alltid følge norsk regelverk, og skal etablere nødvendige retningslinjer for å ivareta samsvar med regelverket.

Alle skal, innenfor sine myndighetsområder, sørge for at virksomhet skjer i overensstemmelse med relevant lovverk og internt vedtatte regler. Videre skal alle skal bidra til at overtredelser avdekkes og meldes via de kanaler som er fastsatt av virksomheten.

#### 2. VI HOLDER DET VI LOVER, OG VI OPPTRETT RETTFERDIG OG MED INTEGRITET

Avonova skal være en troverdig aktør som holder det vi lover, uavhengig av om det foreligger en rettslig forpliktelse til å gjøre det. Alle skal gjennom sitt arbeid påse at de ikke gir løfter de ikke har myndighet eller mulighet til å oppfylle, og videre bidra til at avgitte løfter blir innfridd.

Avonova støtter rettferdig og åpen konkurranse, og rettferdig behandling av interne og eksterne parter. Alle skal derfor bidra til rettferdighet i sin utførelse av arbeid, og alle som arbeider med utlysning av avtaler, valg av leverandører og forretningspartnere og avtaleinngåelse med disse, skal påse at dette skjer gjennom rettferdig og åpen konkurranse.

Avonova anser integritet for å være en grunnleggende byggekloss for tillit i forretningsforhold, og Avonova skal oppnå konkurransedyktig og kommersiell suksess gjennom anvendelse av overlegne individuelle og kollektive ferdigheter, og ikke gjennom bruk av manipulerende, villedende eller ulovlig praksis. Alle skal bidra til at Avonovas integritet ivaretas.

#### 3. VI SKAL ALDRI BIDRA TIL, ELLER VÆRE DELAKTIG I, KORRUPSJON ELLER BEDRAGERI

Avonova aksepterer ikke korrupsjon eller bedrageri, og skal forebygge dette gjennom tydelig kommuniserte verdier, arbeidsprosesser og arbeidsinstrukser. Avonova skal sikre at interne rutiner gir mulighet for rettferdig konkurranse, og at de ikke gir rom for at korrupsjon eller bedrageri kan oppstå.

Utskriftsdato: 26.06.2024



This file is sealed with a digital signature.  
The seal is a guarantee for the authenticity  
of the document.

Document ID:  
CC5744CFF4354513B2D15FCC50D309C1

Alle har plikt til å utføre sitt arbeid i henhold til interne regler knyttet til gaver og korrupsjon eller bedrageri. Herunder skal alle sørge for at de ikke lar gaver, tjenester og lovnader om posisjon eller annen gevinst påvirke de handlinger de gjør i sitt arbeid eller knyttet til sitt arbeid.

#### **4. VI RESPEKTERER MENNESKERETTIGHETENE**

Avonova forplikter seg til å respektere og beskytte grunnleggende menneskerettigheter for alle som berøres av vår virksomhet, både gjennom eget arbeid og gjennom valg og oppfølging av leverandører og forretningspartnere.

Alle skal, innenfor sitt myndighetsområde, bidra til at menneskerettigheter ivaretas i Avonova og i virksomheter Avonova samarbeider med, og alle som inngår avtaler med leverandører og forretningspartnere skal sørge for at også disse respekterer og etterlever menneskerettighetene. Videre skal alle bidra til at overtredelser avdekkes og meldes via de kanaler som er fastsatt av virksomheten.

#### **5. VI SKAL SIKRE FORSVARLIG ARBEIDSMILJØ OG ANSTENDIGE ARBEIDSFORHOLD**

I Avonova skal alle arbeidstakere ha et forsvarlig arbeidsmiljø og anstendige arbeidsforhold, og Avonova skal kreve det samme av leverandører og forretningspartnere.

Alle skal, innenfor sitt myndighetsområde, sørge for at virksomhetens arbeidsmiljø er forsvarlig og i henhold til gjeldende lovverk\*. Alle som inngår avtaler med leverandører og forretningspartnere skal påse at disse også ivaretar et forsvarlig arbeidsmiljø og anstendige arbeidsforhold for sine arbeidstakere og samarbeidspartnere.

\*For virksomheter utenfor Norge skal landets regelverk etterleves, men videre skal det sikres at arbeidsforholdene er i samsvar med aksepterte normer i det norske samfunnet, herunder at arbeidstakere skal være beskyttet mot fare for liv og helse, at arbeidstakere skal motta en lønn de kan leve av og at arbeidstidsordninger gir rom for et fullverdig liv utenfor arbeidet.

#### **6. VI STØTTER MANGFOLD OG HAR NULLTOLERANSE FOR TRAKASSERING OG DISKRIMINERING**

Avonova respekterer ulikheter og støtter mangfold, og skal sikre at trakassering og diskriminering forebygges og at oppståtte saker håndteres gjennom etablering og etterlevelse av interne rutiner. Avonova skal aktivt, målrettet og planmessig arbeide for å fremme likestilling i virksomheten, og skal etablere interne retningslinjer for å sikre dette arbeidet.

Alle som har et leder- eller personalansvar skal, innenfor sitt myndighetsområde, sørge for at det etableres en kultur hvor trakassering og diskriminering er uakseptabelt, og sørge for at oppståtte saker blir behandlet saklig og i henhold til de etablerte rutiner. Alle som har et leder- eller personalansvar skal videre påse at alle arbeidstakere har mulighet til å bli inkludert i et trygt sosialt miljø på arbeidsplassen. Alle som har et leder- eller personalansvar, eller som arbeider med rekruttering, skal også påse at likestillingshensyn ivaretas i både rekrutteringsprosesser og gjennom interne utviklingsmuligheter i virksomheten.

Alle skal gjennom sin utførelse av arbeid og i alle situasjoner hvor de opptrer på vegne av selskapet, møte andre personer med høflighet og respekt, uavhengig av hudfarge, nasjonalitet og etnisitet, kjønn, funksjonsevne, seksuell legning, religion med mer.

Utskriftsdato: 26.06.2024



This file is sealed with a digital signature.  
The seal is a guarantee for the authenticity  
of the document.

Document ID:  
CC5744CFF4354513B2D15FCC50D309C1

**7. VI BESKYTTER INTERESSENE OG VERDIENE TIL AVONOVA OG BRANSJEN**

Avonova skal sikre at virksomheten ivaretar bransjens interesser og omdømme gjennom sine aktiviteter. Avonova skal gjennom etablering og oppfølging av interne retningslinjer, tydelige stillingsbeskrivelser og arbeidsprosesser, tilrettelegge for at arbeidstakere og samarbeidspartnere handler på en måte som ivaretar Avonovas og bransjens interesser.

Alle skal utføre sitt arbeid på en måte som beskytter og ivaretar omdømmet og interessene til virksomheten og bransjen den tilhører. Alle skal vise lojalitet til selskapet og dets etablerte verdier, og aktivt søke å utføre sitt arbeid med integritet og ærlighet. Dette innebærer også å varsle etter virksomhetens etablerte rutiner, når aktivitet som går mot virksomhetens verdier og omdømme oppdages.

Alle skal bidra til å ivareta virksomhetens eiendom og eiendeler, herunder immateriell eiendom, og skal påse at de ikke bruker disse til ulovlige handlinger eller til handlinger som er i strid med virksomhetens interne regler. Videre skal alle bidra til å beskytte informasjon som av forretningsmessige hensyn for virksomheten behøver å holdes konfidensiell.

Ingen skal utnytte Avonovas navn eller sin posisjon i Avonova for personlig gagn. Dette betyr at alle skal påse at de selv handler i samsvar med virksomhetens legitime interesser, og ikke tar avgjørelser basert på hva som vil gagne dem selv personlig. Dette omfatter også å melde fra til nærmeste leder i saker hvor man er inhabil, det vil si har part eller personlig interesse i saken.

**8. VI SKAL BIDRA TIL ET BEDRE MILJØ**

Avonova skal gjennom valg av arbeidsmetoder, utstyr og materiell, samt valg av samarbeidspartnere, bidra til bærekraftig utvikling for miljøet. Avonova skal ha retningslinjer for hvordan vi som virksomhet skal redusere vårt miljøavtrykk og bidra til et bærekraftig miljø.

Alle som treffer valg om arbeidsmetoder, utstyr og materiell som virksomheten bruker, lokaler, avfallshåndtering og andre faktorer som kan påvirke miljøet, skal sikre at miljøhensyn ivaretas i henhold til interne retningslinjer.

Alle skal bidra til et bærekraftig miljø og til å redusere Avonovas miljøavtrykk ved å ta bevisste valg for miljøet gjennom sitt arbeid, herunder gjennom digitalisering og minst mulig Co2 utslipp både for våre egne ansatte og for våre kunder. Minst mulig bruk av utskrifter og engangsbestikk o.l., og ellers i henhold til Avonovas interne retningslinjer.

**9. VI SKAL ALDRI KJØPE, ELLER PÅ ANNEN MÅTE GJØRE BRUK AV, SEKSUELLE TJENESTER**

Avonova har nulltoleranse for kjøp og bruk av seksuelle tjenester, som også er forbudt etter norsk lov.

Alle skal avstå fra alt som kan regnes som kjøp eller bruk av seksuelle tjenester. Dette gjelder også i utlandet på tjenestereiser eller andre reiser knyttet til virksomheten, både i og utenfor arbeidstid, også når slike tjenester eventuelt ikke er regnet som ulovlige i det aktuelle landet.

**10. VI SKAL OPPLEVE DET SOM TRYGT OG FORMÅLSNYTTIG Å VARSLE**

Avonova skal være en virksomhet som tilrettelegger for, og oppmuntrer til, varsling om kritikkverdige forhold, med det formål å rette opp og forebygge at kritikkverdige forhold oppstår.

Utskriftsdato: 26.06.2024



This file is sealed with a digital signature.  
The seal is a guarantee for the authenticity  
of the document.

Document ID:  
CC5744CFF4354513B2D15FCC50D309C1

Alle har rett til å rapportere kritikkverdige forhold knyttet til virksomheten, og plikt til å melde fra om diskriminering og trakassering. Alle skal bidra til at arbeidsmiljøet og etisk drift av virksomheten ivaretas gjennom å varsle i henhold til de etablerte rutiner i virksomheten.

Alle som har til oppgave å følge opp varsler, skal sørge for at varsler behandles på en profesjonell og rettferdig måte, i samsvar med virksomhetens rutiner for varsling.

Utskriftsdato: 26.06.2024



This file is sealed with a digital signature.  
The seal is a guarantee for the authenticity  
of the document.

Document ID:  
CC5744CFF4354513B2D15FCC50D309C1

## Spørsmål brukt til kartlegging av leverandører og forretningspartnere

### OVERORDNET ETIKK

- 1) Avonova stiller krav til at alle leverandører og forretningspartnere skal opptre i samsvar med Avonovas Etske retningslinjer. Etterlever virksomheten Avonovas Etske retningslinjer gjennom interne retningslinjer og systematisk oppfølging av etterlevelse?
- 2) Har virksomheten rutiner for å systematisk følge opp at også deres leverandørkjede og forretningspartnere opptre i samsvar med prinsippene om menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold?
- 3) Jobber virksomheten systematisk for å sikre etterlevelse av lovverket i landet eller landene virksomheten opererer i?
- 4) Har virksomheten retningslinjer for rettferdig og etisk konkurranse, og for å ikke bidra til eller være delaktig i korrupsjon eller bedrageri?

### MENNESKERETTIGHETER

- 5) Har virksomheten dokumentert grunnlag for å hevde samsvar med alle menneskerettigheter, for eksempel gjennom systematisk samsvar med arbeidsmiljølovens krav til ansettelser og likestillings- og diskrimineringsloven, eller tilsvarende lovverk for utenlandske virksomheter?
- 6) Praktiserer virksomheten nulltoleranse for trakassering og diskriminering, gjennom at dette er implementert som en naturlig del av retningslinjer og instruksjer, og gjennom holdningsarbeidet i virksomheten?

### ANSTENDIGE ARBEIDSFORHOLD

- 7) Har virksomheten etablert et systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i henhold til kravene i arbeidsmiljøloven, ISO 45001 og/eller tilsvarende standarder for utenlandsk virksomhet, og følger virksomheten systematisk opp sitt samsvar med disse?
- 8) Er virksomheten sertifisert etter ISO 45001 eller tilsvarende standarder?
- 9) Har alle arbeidstakere i virksomheten skriftlige arbeidskontrakter, enten i henhold til norsk lov, eller for utenlandske virksomheter kontrakter og avtaler som gir arbeidstakerne reell frihet til å si opp arbeidet, som gir dem en lønn de kan leve av og med arbeidstidsordninger som gir rom for et fullverdig liv utenfor arbeidet?
- 10) Har virksomheten etablert skriftlige rutiner som sikrer at arbeidstakerne har reell mulighet til å påvirke sitt arbeidsmiljø, herunder gjennom individuell medvirkning og medvirkning gjennom demokratisk valgte arbeidstakerrepresentanter (verneombud, arbeidsmiljøutvalg og/eller tillitsvalgte)?
- 11) Benytter virksomheten seg av innleid arbeidskraft og/eller bemanningsbyrå, og har virksomheten i så fall etablert rutiner for å sikre at innleide arbeidstakere har like gode og lovlige arbeidsvilkår og muligheter som virksomhetens egne arbeidstakere?
- 12) Har virksomheten gjennom retningslinjer og etablert praksis lagt til rette for ytringsfrihet, hvor arbeidstakere gis mulighet til å uttale seg\* uten frykt for formelle eller uformelle reaksjoner eller straff?

\* Mulighet til å uttale seg in henhold til menneskerettighetserklæringen artikkel 19, men innenfor de globalt aksepterte begrensninger som for hatefulle ytringer, trusler, oppfordringer til vold m.m.

Utskriftsdato: 26.06.2024



This file is sealed with a digital signature.  
The seal is a guarantee for the authenticity  
of the document.

Document ID:  
CC5744CFF4354513B2D15FCC50D309C1



- 13) Har virksomheten etablert skriftlige rutiner for varsling, hvor arbeidstakere gis en reell mulighet til å melde fra om kritikkverdige forhold, anonymt og uten frykt for straff?

## ÅPENHETSLOVEN OG OECD

- 14) Er virksomheten omfattet av åpenhetsloven, og har virksomheten i så fall etablert retningslinjer og rutiner for å sørge for etterlevelse, herunder gjennomføring av aktsomhetsvurderinger og årlig redegjørelse?
- 15) Dersom brudd på menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold avdekkes hos leverandører eller forretningspartnere; har virksomheten rutiner for å følge opp leverandøren eller forretningspartneren for å sikre at slike forhold rettes opp?
- 16) Dersom en leverandør eller forretningspartner har brudd på menneskerettigheter og/eller anstendige arbeidsforhold og ikke retter opp i disse, vil virksomheten i slike tilfeller fortsette å bruke leverandøren eller samarbeids med forretningspartneren?

## BÆREKRAFT OG ESG

- 17) Har virksomheten definert en egen bærekraftstrategi eller inkludert bærekraft i sin virksomhetsstrategi?
- 18) Har virksomheten utarbeidet en bærekraftsrapport/klimarapport for siste år? Hvis ja, legg ved rapporten eller lenke til rapporten.
- 19) Har virksomheten et styringssystem for ytre miljø som ISO 14001 eller lignende? Beskriv.

## KVALITET

- 20) Har virksomheten et styringssystem for kvalitet?
- 21) Er styrende dokumenter enkelt tilgjengelig for alle arbeidstakere, for eksempel på web og/eller mobilapp?

Utskriftsdato: 26.06.2024



This file is sealed with a digital signature.  
The seal is a guarantee for the authenticity  
of the document.

Document ID:  
CC5744CFF4354513B2D15FCC50D309C1