

BÆREKRAFTSRAPPORT

Redegjørelse etter
åpenhetsloven

2022/2023

Evidensia Dyrehelse AS
Evidensia Smådyr AS



Styret fremlegger herved Bærekraftsrapporten/Redegjørelse etter åpenhetsloven for regnskapsåret 01.10.2022 – 30.09.2023

Oslo, 20.03.2024



Cecilie Ryan Yttreide

Country Manager og styreleder



Beate Melbye Rognlid

CFO og styremedlem

Innhold

Om Evidensia	3	Produktkvalitet og sikkerhet	8
Evidensia i korte trekk	3	Etikk	13
Visjon, misjon, verdier	4	Miljøpåvirkning	15
Evidensias strategiske bærekraftsarbeid	5	Attraktiv arbeidsgiver	17
Ledelse	5	Arbeidsmiljø	19
Interessenter	6	Likestilling og mangfold	21
Vesentlighetsanalyse	7		

Om rapporten

Denne rapporten omfatter revisjon av Evidensia Dyrehelse AS (org.nr 997 456 602) samt datterselskapet Evidensia Smådyr AS (org.nr 912 161 668). Evidensia Dyrehelse AS er datterselskap av Evidensia Djursjukvård, og en del av IVC Evidensia konsernet. Evidensia Dyrehelse AS og Evidensia Smådyr AS, videre referert til som Evidensia har sin kontoradresse i Oslo

OM EVIDENSIA

Evidensia Norge er en del av Europas største veterinærkjede IVC Evidensia som består av over 2500 dyreklinikker og dyresykehus i 20 land. I Norge er vi i dag 32 klinikker og sykehus av varierende størrelse – fra store sykehus til mindre klinikker. Alle med samme store engasjement og kjærlighet til dyrenes velferd. Evidensia tilbyr trygg og personlig omsorg for smådyr slik som hunder, katter, eksotiske dyr med mer. På lokale dyreklinikker og spesialiserte dyresykehus over hele Norge får viktige familiemedlemmer hjelp med forebyggende helsetjenester, primærtjenester, akuttvakt, tannpleie, avansert kirurgi, bildediagnostikk og rehabilitering.

Gjennom våre verdier We care, We dare og We share setter vi våre kunder og de ansatte i fokus. Våre ansatte er grunnmuren i alt vi gjør. Gjennom et fellesskap der vi gjør hverandre gode, krydret med våre verdier – oppnår vi vårt felles mål om den beste kundeopplevelsen i bransjen!



Evidensia i korte trekk	2022/2023	2021/2022	2020/2021
Omsetning	582 222 287	471 555 313	349 956 058
Gjennomsnittlig antall ansatte	461	319	267
Antall smådyrklinikker	34	24	19

VISJON

Vi vil se flere friske og lykkelige dyr – Derfor skal vi gjøre vårt aller beste for dyrene! Denne visjonen skal følge oss i alt vi gjør!

MISJON

Vi skal være Norges mest attraktive arbeidsgiver innen veterinærbransjen

VÅRE VERDIER

Gjennom våre verdier We care, We dare og We share setter vi våre kunder og de ansatte i fokus. Våre ansatte er grunnmuren i alt vi gjør. Gjennom et fellesskap der vi gjør hverandre gode, krydret med våre verdier – oppnår vi vårt felles mål om den beste kundeopplevelsen i bransjen!

WE CARE

Vi bryr oss om dyr og mennesker, vi holder det vi lover og behandler hverandre med respekt

WE DARE

Vi tør å ligge i forkant av utviklingen og være innovative, verdsette nytenking og se etter muligheter for suksess i en verden i endring.

WE SHARE

Vi deler kunnskap, beste praksis og tar beslutninger basert på tillit, dialog, forpliktelse og engasjement

EVIDENSIAS STRATEGISKE BÆREKRAFTSARBEID

Det strategiske bærekraftsarbeidet som Evidensia driver er i stor grad basert på arbeidet som gjøres sentralt i IVC Evidensia konsernet. Evidensias sine vesentlige risikoer og muligheter som preger virksomheten, og som er av stor interesse for våre interessenter er identifisert og vurdert. Disse identifiserte vesentlige risikoene og mulighetene danner grunnlaget for vår bærekraftsrapport, og effektiviserer arbeidet mot vår visjon om å tilby dyrehelse av verdensklasse, samt vår misjon om å være Norges mest attraktive arbeidsgiver innen veterinærbransjen. Våre vesentlige risikoer og muligheter presenteres i en vesentlighetsmatrise på side 7, etterfulgt av en beskrivelse av hvordan vi arbeider med disse spørsmålene i vår virksomhet.

Året som har gått har vært preget av flere tiltak for å styrke vår positive påvirkning. Vi har i løpet av året lansert en ny form for vårt Infection Prevention and Control (IPC) program for å ytterligere arbeide for god hygiene og redusert antibiotika bruk. Det strategiske bærekraftsarbeidet har også vært preget av et økt fokus på kompetanseutvikling. Det er etablert et internasjonalt IVC Evidensia Academy som har vist gode resultater for våre medarbeideres motivasjon og engasjement. Vi ser svært positivt på året som har gått og ser frem til vårt kommende arbeid på våre dyreklinikker og dyresykehus for alle dyreeiere og medarbeidere.

Ledelse

Vår Country Manager har det overordnede ansvaret for det strategiske bærekraftsarbeidet. Alle medarbeidere er ansvarlige for å leve opp til Evidensias kjerneverdier og etiske retningslinjer for å sikre at våre vesentlige bærekraftsspørsmål integreres fullt ut i hele organisasjonen. Retningslinjer som ligger til grunn for vår bærekraftsstandard defineres i Evidensias etiske retningslinjer, leverandørstandard samt tilhørende policyer vedrørende arbeidsmiljø, stress, rehabilitering, rusmidler, trusler og vold, diskriminering, likebehandling, krenkende behandling, rekruttering og reiser. Implementering og oppfølging av disse beskrives nærmere under hver bærekraftsområde i rapporten.



Interessenter

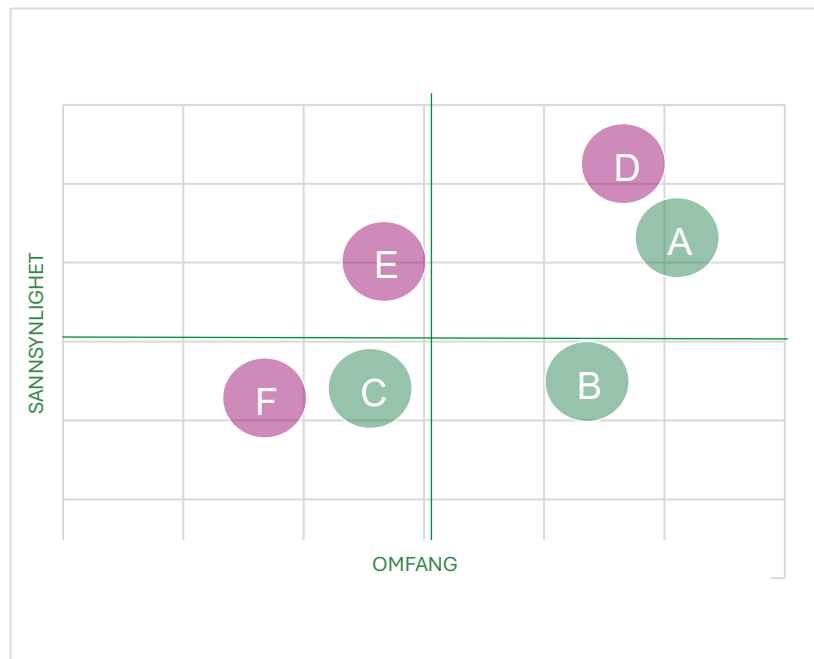
For å kunne identifisere og leve opp til kravene og forventningene som stilles til oss fra omverden, har vi kartlagt de viktigste interessentgruppene som har vesentlig påvirkning på oss, og som påvirkes vesentlig av vår virksomhet. Gjennom regelmessig dialog med disse interessentene kan vi danne oss en bedre oppfatning av hvilke risikoer og muligheter vi bør prioritere i vårt strategiske arbeid og kommunikasjon fremover.

Intressentgruppe	Viktigste aktører	Viktigste områder som har kommet frem i dialog
Medarbeidere	Nåværende medarbeidere Fremtidige medarbeidere	Attraktiv arbeidsgiver Individuell utvikling Etikk og god veterinærmedisinsk praksis Arbeidsmiljø (fysisk og psykososialt) Miljøpåvirkning Likestilling og mangfold Antibiotikabruk
Kunder	Dyreiere Pasienter	Kvalitet og sikkerhet Opplevd pris i forhold til kvalitet Antibiotikabruk
Leverandører og samarbeidspartnere	Legemiddelfirmaer Apotek Grossister IT-leverandører	Kvalitet og sikkerhet Antikorrupsjon Menneskerettigheter Miljømerking
Myndigheter	Mattilsynet Legemiddelverket Landbruks- og matdepartementet Direktoratet for strålevern og atomsikkerhet Folkehelseinstituttet Arbeidstilsynet Veterinærinstituttet	Strålevern Hygiene Antibiotikabruk Dyrehold Arbeidsmiljø Zoonoser/HMS
Media	Tradisjonell media Sosiale medier	Opplevd pris i forhold til kvalitet Kvalitet og sikkerhet
Interesseorganisasjoner og fagforeninger	Norsk kennelklubb DyreID Agria Dyreforsikring Interessegrupper på sosiale medier Den norske veterinærforening Fagforbundet NHO Næringslivets Hovedorganisasjon (Arbeidsgiver) LO Landsorganisasjonen i Norge (Arbeidstaker)	Dyrehold Arbeidsmiljø
Læresteder	Veterinærhøgskolen Veterinærutdanning og dyrepleierutdanning i utlandet IVC Evidensia Academy	Utvikling av fremtidens dyrehelsepersonell Attraktiv arbeidsgiver
Eiere	Nåværende eiere Fremtidige eiere Långivere	Bærekraftig lønnsomhet En bærekraftig og varig utvikling

Vesentlighetsanalyse

Ledergruppen har prioritert Evidensias sentrale bærekraftsområder i henhold til matrisen nedenfor, basert på det som er identifisert gjennom konsernets arbeid og tilpasset Norge. Prioriteringene er basert på et risikoperspektiv gjennom en vurdering basert på sannsynligheten og omfanget av et sentralt bærekraftområdes påvirkning på Evidensias virksomhet. Områdene ble prioritert fra et risikoperspektiv der påvirkningen på Evidensias virksomhet ble vurdert basert på sannsynlighet og omfang. I løpet av 2024 vil vi utfordre våre sentrale bærekraftsområder gjennom en grundigere vesentlighetsanalyse basert kun på Evidensia Norge.

I en bransje hvor kundene stadig forventer mer komplekse behandlinger av sine dyr opplever vi at det er viktig å møte etterspørselen ved å sikre kompetanse og høy nok andel veterinærer for å redusere den økte risikoen for potensielt lange ventetider hos dyreeiere. Å tilby veterinærtjenester som står for høy kvalitet og sikkerhet er også et av våre viktigste prioriteringer. Vi har dermed vurdert at "Attraktiv arbeidsgiver" er området hvor vi har vårt største fokus, sammen med "Kvalitet og sikkerhet".



Vi skal tilby dyrehelse i verdensklasse

- A. Kvalitet og sikkerhet
- B. Etikk
- C. Miljøpåvirkning

Vi skal være Norges mest attraktive arbeidsgiver innen veterinærmedisin

- D. Attraktiv arbeidsgiver
- E. Arbeidsmiljø
- F. Likestilling og mangfold



VI SKAL TILBY DYREHELSE I VERDENSKLASSE

Kvalitet og sikkerhet

Å levere tjenester av høy kvalitet med høy sikkerhet for våre pasienter, medarbeidere samt dyreeiere er vårt hovedfokus. Med etablerte sikkerhetsrutiner og kvalitetsfokusert personell kan vi garantere at vi alltid leverer tjenester som gagnar våre pasienter og deres eiere på lang sikt. Dette vises i vår høye kundetilfredshet og lav frekvens av rapporterte uønskede hendelser.

For å stadig forbedre kvaliteten og sikkerheten i våre tjenester har vi tatt et betydelig steg fremover ved å innføre hygieneambassadører på alle våre klinikker. Dette tiltaket er en del av vår streben etter alltid å tilby best mulig pleie til våre pasienter.

Evidensia har i løpet av 2023 totalt 11 ISO-sertifiserte klinikker. Resterende klinikker forventes sertifisert i løpet av 2024.

Pasientsikkerhet og et globalt ansvar

En av våre mest vesentlige områder å levere høy kvalitet og sikkerhet i er vårt IPC-program, som består av to viktige deler innen infeksjonskontroll; god hygiene og fokus på redusert bruk av antibiotika. Arbeidet for god hygiene og infeksjonskontroll er basert på formålet med å motvirke spredning av sykdom på våre enheter, pasient til pasient, eller pasient til medarbeider. Bakterier som infiserer både dyr og mennesker lever i samme økosystem, hvor noen av dem har evnen til å spre seg fra dyr til menneske eller omvendt. Også resistente bakterier kan overføres mellom menneske og dyr, noe som dermed utgjør en risiko for alvorlig smitte. Vi på Evidensia arbeider aktivt med infeksjonsbeskyttelse og infeksjonskontroll som en del av vårt ansvar som dyrehelsefirma og har på gruppenivå etablert en hygieneveiledning som brukes innen konsernet. I hygieneveiledningen, som en del av IPC-programmet, beskrives både den direkte (direkte kontakt mellom dyr og/eller menneske) og indirekte (indirekte kontakt via eks. overflater og utstyr) smitterisikoen samt hvilke tiltak som bør iverksettes for å forhindre smittespredning. Veiledningen og tilleggsverktøy bidrar til økt internkontroll og målbarhet der klinikkene selv kan vurdere hvor godt de oppfyller kriteriene og retningslinjene som beskrives. Den er utviklet med et pedagogisk fokus for at alle ansatte skal forstå innholdet uavhengig av bakgrunn. Ansvaret for å implementere hygieneveiledningen og IPC-programmet på klinikkene ligger hos våre IPC-managere i de forskjellige landene.

IPC-programmet inkluderer siden 2021 et selvvurderingsverktøy tilgjengelig på klinikkene. Dette betyr at klinikkene svarer på en spørreundersøkelse med flere spørsmål i en applikasjon som deretter konverterer svarene til en prosentandel for hvor godt de følger oppsatte kriterier.

Antibiotikabruk er en annen viktig del av vårt IPC-program, hvor et aktivt arbeid drives for å redusere utviklingen av antibiotika resistens, en av de største truslene mot global dyre- og folkehelse. Vi i Evidensia arbeider strategisk med dette gjennom vår Antibiotic Stewardship (ASP) Coordinator, hvis oppgave er å utdanne og coache alle klinikker i Antibiotic Stewardship – kunsten å velge riktig antibiotika til riktig pasient til rett tid. Dette initiativet har resultert i

tilgjengelige retningslinjer for håndtering av antibiotika og flytskjemaer for å forenkle valg. Informasjonen er lett tilgjengelig for våre ansatte via intranettet. Antibiotika bruk er også en obligatorisk del av IPC-programmet siden 2022, med mål om å senke forbruket og forskrivningen av antibiotika. For å muliggjøre obligatorisk arbeid har vi utnevnt IPC- og ASP-representanter på hver klinikk, som også i utgangspunktet arbeider som veterinærer eller dyrepleiere, men med ekstra ansvar for hygiene og antibiotika bruk. Med økt utdanning, kunnskap og kontroll på klinikkene øker vi standarden i arbeidet med å begrense utviklingen av antibiotika resistens.

Målet for antibiotika bruk er at klinikkene innen IVC Evidensia skal ligge på 5 % antibiotikabehandlinger av alle konsultasjoner. I Norge ligger vi i gjennomsnitt litt over dette målet, men med noe variasjon mellom våre klinikker. At resultatet varierer mellom våre klinikker skyldes blant annet skiftende fokus- og behandlingsområder. Vårt målrettede arbeid har ført til en reduksjon på 14 % av antibiotika bruk på våre klinikker fra 2022 til 2023.

I vårt arbeid for produktkvalitet og sikkerhet er en annen nøkkelkomponent vårt verktøy Henvisningsguiden. Verktøyet samler henvisningsprofiler hos våre veterinærer slik at henvisere kan søke etter en spesifikk kompetanse, utstyr eller tjeneste. Med hjelp av vårt verktøy kan pasientene få riktig hjelp fra riktig person på riktig sted og til rett tid for ytterligere å styrke pleien til våre pasienter.

For å kunne gi støtte til vanskeligstilte dyr og dyreeiere har konsernet opprettet IVC Evidensia Care Fund. Fondet skal brukes til å hjelpe til med behandling av dyr der prognosen er god, men der kostnadene ikke er mulig å dekke for eier. Alternativet til behandling vil være avliving.

Evidensia Norge Clinical Board

For å øke kvaliteten innen veterinærmedisinske tjenester har Evidensia Norge i 2023 etablert Evidensia Norge Clinical Board som fungerer som en referansegruppe til Evidensia Norges ledergruppe. Formålet med Clinical Board er å fungere som støtte i spørsmål knyttet til det veterinærmedisinske området innen Evidensia Norge forretningsplan. Clinical board skal representere organisasjonens stemme innen veterinærmedisinske spørsmål og har til oppgave å utvikle og ta stilling til Evidensia Norges nasjonale policyer og retningslinjer innen veterinærmedisin, blant annet ved å diskutere prioriterte spørsmål. Clinical Board består av Country Medical Director (CMD) for Norge samt ti veterinærer fra Evidensias nettverk av sykehus og klinikker i Norge. I tillegg til fagkunnskap innen veterinærmedisin velges medlemmene med utgangspunkt i å oppnå en spredning mellom smådyr veterinærer, spesialister og generalister, mellom geografiske deler av landet, samt inkludere både større sykehus og mindre klinikker for å speile mangfoldet innen selskapet.



God dyrevelferd

I løpet av året har vi fortsatt vårt engasjement for å øke velferden til våre pasienter. Et av våre tiltak har vært å fortsette arbeidet med å kartlegge muligheten for artsspesifikke venterom ved våre klinikker. Vårt mål er å dele opp alle venterom for hunder og katter for å både øke tryggheten for våre pasienter og forbedre kvaliteten på arbeidet som våre ansatte utfører. En stressende situasjon for en katt som har sittet nær en ukjent hund kan føre til vanskelige og misvisende prøveresultater. Vår kartlegging inkluderer både eldre klinikker og spesielt våre nyproduserte klinikker. Alle nye klinikker som bygges har nå artsspesifikke venterom. Dette er et stort skritt fremover i vårt arbeid for å skape et tryggere og mer behagelig miljø for alle våre pasienter.



Årets policyarbeid

For å sikre optimalisert diagnostikk ved utredning av sykdom hos dyr, har vi utarbeidet retningslinjer for valg av analysetyper ved ulike typer av problemer. Disse er tilgjengelig via intranettet og i trykte utgaver til laboratoriene våre.

I løpet av det siste året har vi utarbeidet flere retningslinjer og policyer som deles med de ansatte via intranettet.

Etterutdanning og veiledning

Evidensia har flere veterinærer og dyrepleiere som tar formelle etterutdanningsløp som avsluttes med eksamen, og som gir rett til bruk av ulike titler. Et eksempel er utdanning til Norsk Smådyrspecialist. For å støtte disse kandidatene har vi faglige samlinger spesifikt for disse fire ganger i året.

Transparens

Vi ser at etterspørselen etter mer avansert dyrehelse øker, og både pasientsikkerhet, kompetanse og teknologi utvikler seg raskt. Når dyreeiere etterspør og får mer avansert omsorg, øker kostnadene. At dyreeiere søker veterinærhjelp oftere, gjør også at den totale kostnaden for dyrehelse per husholdning øker. Derfor er det viktig for oss å være transparente om hvorfor våre, og andre aktører i bransjen, priser har steget de siste årene samt forstå våre kunders opplevde omsorgskvalitet i forhold til prisen de betaler. Hvis det er mulig, informerer vi alltid dyreeiere om omsorgskostnaden på et tidlig stadium for å unngå overraskelser. I løpet av året har vi arrangert kunnskapsmøter blant våre ansatte for at de skal kunne forklare tydelig og godt for dyreeieren hva som koster, og hvorfor det koster som det gjør. Ifølge egne og eksterne undersøkelser kan vi fastslå at Evidensias priser ikke er høyere enn andre sammenlignbare klinikker og dyresykehus. Likevel er det alltid av høy relevans for oss å sikre at dyreeiere som besøker oss opplever trygg omsorg og høy kvalitet på tjenestene de betaler for.



Kundeundersøkelse

Det gjennomføres årlige undersøkelser hvor vi spør kundene våre hva de synes om oss, vår tilnærming, deres klinikkbesøk, samt hvordan de opplever Evidensia som selskap. Kundeundersøkelsen består av et "Net Promoter Score" (NPS), med spørsmålet om hvor sannsynlig det er at kunden ville anbefale Evidensia til andre.

Dessverre viser resultat for 2023 at vi har gått noe ned på NPS score fra fjoråret. Generelt er dog andelen helt fornøyde kunder høy. Nedgangen i NPS score fra året før ser ut til å kunne relateres mot prisoppgang gjennom 2023. Områdene man hovedsakelig ønsker forbedringer rundt er prisinformasjon og prisverdi, noe som er signifikant for alle kundeundersøkelser, uansett bransje. Våre ambisjoner er alltid å bli bedre, og vi vil fortsette å motivere alle våre ansatte til å

strekke seg etter bransjens beste kundemøte. Deltakelsen i undersøkelsen var veldig høy, og mange kunder ga også åpne svar, noe som gir oss en mulighet til å forbedre oss ytterligere.

Resultatindikator	2022/2023	2021/2022	2020/2021
NPS*	79	85	82

Etikk

Vi ønsker at vår merkevare skal symbolisere god veterinærmedisinsk kvalitet sammen med et sterkt etisk kompass. Derfor arbeider vi kun forskriftsmessig, og i henhold til vitenskapelige og prøvde normer. Dyrets beste skal alltid komme i første rekke, og vi skal aldri forårsake lidelse for pasienten. Vi har også en plikt til å rapportere hvis vi merker at dyr lider hjemme.

Etikk omfatter både dyr og mennesker. I tillegg til den veterinærmedisinske kvaliteten og et sterkt dyrevern, tar Evidensia også aktiv avstand fra alle former for krenkelser mot menneskerettighetene som de er fremstilt i FNs deklarasjon om menneskerettighetene og i Den internasjonale arbeidsorganisasjonens (ILOs) kjernekonvensjoner. Dette gjelder både på våre arbeidsplasser og i vår leverandørkjede. Dette er definert i gruppens etiske retningslinjer, arbeidsmiljøpolicy og leverandørkodeks. Evidensia Norge har adoptert de policyene som er lansert på gruppenivå og oppdatert dem i henhold til Norges reguleringer og egne forpliktelser.

Evidensia har et varslingsystem, som forenkler rapporteringen av eventuelle tilfeller der våre policyer ikke følges. Denne mer strukturerte tilnærmingen til rapportering øker vår evne til å iverksette tiltak ved å øke bevisstheten.



Etiske retningslinjer

Våre interne prosesser og rutiner i selskapet skal utøves med høy forretningsetikk i samsvar med gruppens etiske retningslinjer, og våre leverandører forventes å handle i samsvar med gruppens leverandørkodeks. Evidensia Smådyr AS benytter seg av de leverandører vi har sentrale avtaler med via IVC Evidensia. Vår Procurement Category Lead sikrer at avtalene er i henhold til våre etiske retningslinjer og gjeldene lover og regler. Vi har rapporter i PowerBI som viser at våre enheter benytter seg av avtaleleverandørene våre.

Disse to styringsdokumentene (Code of Ethics og Supplier Code of Conduct) omfatter spørsmål vedrørende menneskerettigheter, helse og arbeidsmiljø, etisk atferd i forretningsforhold, samt ansvar for miljøet. Tidligere utvidelse av vår virksomhet, med tjenester innenfor kremasjon, har betydd at vi har kunnet øke transparensen og vår evne til å påvirke vår verdikjede i en mer bærekraftig retning basert på vår leverandørkodeks. På gruppenivå tar vi også støtte i en etisk redegjørelse som belyser hvordan Evidensia skal drive dyrehelse med høy etikk. Når det gjelder leverandører av medisiner, er vår bestrebelse å alltid velge leverandører med høy bærekraftig ytelse. Våre leverandører må som en grunnregel godta vår Supplier Code of Conduct, som fastsetter vårt globale ansvar for People, Planet og Pets. Et nært samarbeid med våre leverandører anser vi som en gjensidig fordelaktig og en inkluderende måte å sikre ansvarlig og bærekraftig virksomhet i hele vår verdikjede. I tillegg ser vi på karakteren av anskaffelsen ved valg av leverandør. Et eksempel er hvordan vi jobber med leverandører for avfallshåndtering, der vi fokuserer på de som kan støtte vår virksomhet med å øke gjenvinnbart avfall.

Ansatte oppfordres og forventes å rapportere brudd på de ulike retningslinjene. Ved leverandørers manglende handling og brudd mot vår leverandørkode, opphører innkjøp til saken er løst, og ved gjentatte hendelser avsluttes forretningsforholdet. I løpet av året 2022/2023 har ingen forretningsforhold måttet avsluttes på grunn av hendelser.

Antikorrupsjon

Siden vi ikke er avhengige av et begrenset antall strategisk viktige kunder, er risikoen for økonomiske uregelmessigheter som bestiklinger og korrupsjon svært liten. Imidlertid kreves det forsiktighet i forhold til våre leverandører og samarbeidspartnere, for å ikke risikere å være ansvarlig for mottak av ulovlige midler. Vi følger alltid lovgivningen i de landene vi opererer i, og i anskaffelser er det alltid pris og pasientsikkerhet som skal avgjøre hvilken leverandør vi velger. I tillegg har vi bestemt at vi aldri skal motta gaver i form av reiser eller lignende fra leverandører. Transport til og fra konferanser og opplæringer betales alltid av Evidensia. Samme forsiktighetsprinsipp gjelder i kontakter med våre klienter, for å ikke kunne mistenkes for å utføre tjenester eller etablere patentdokumenter som ikke er profesjonelt utført. I 2019 ble konsernfelles etiske retningslinjer definert, som blant annet fastsetter retningslinjer med hensyn til bestiklinger og korrupsjon. Disse retningslinjene er beskrevet i vår Anti-Bribery, Corruption & Fraud Policy og inngår i pakken med retningslinjer som er en del av introduksjonsplanen for alle nyansatte.

Resultatindikator	2022/2023	2021/2022	2020/2021	Målsetning 2025
Antall innrapporterte saker om bestikklser eller korrupsjon	0	0	0	0
Antall innrapporterte brudd på etiske retningslinjer	1	0	1	0

Miljøpåvirkning

Å redusere klimapåvirkning og ivareta miljøet er et spørsmål de ansatte er svært dedikerte i forhold til. Vi mener det er viktig for oss å ta ansvar her for å kunne være en attraktiv arbeidsgiver med en sterk bedriftskultur. I løpet av året har IVC Evidensia tatt et mer sentralt grep for å forstå gruppens klimapåvirkning. Dette har resultert i en konsern bærekraftsrapport. Blant annet har fornybar energi og reduksjon av avfall vært to fokusområder, som også vi i Norge har adoptert.

I løpet av året har vi også fortsatt et pågående arbeid som fokuserer på å redusere vårt forbruk av anestesigass, som er en av Evidensias potensielle klimasyndere. Vi undersøker hvordan vi kan minimere utslippene av denne gassen og streber etter å generelt redusere vår påvirkning på miljøet. Dette arbeidet skjer både på gruppenivå og lokalt i Norge, hvor en spesialist i anestesi er involvert. En viktig del av dette arbeidet er å øke bevisstheten om problemet, og å utdanne personalet i hvordan vi kan redusere bruken av narkosegass ved anestesi. Som en del av dette arbeider vi for tiden med å utvikle et opplæringsprogram som vil inngå i en større anesthesiopplæring.



Driftskostnader

Den største klimapåvirkningen vi har i dag er hovedsakelig vårt strømforbruk. For å kunne håndtere og redusere forbruket har vi inngått sentrale strømvtaler der alle våre dyresykehus og klinikker benytter fornybar strøm.

Vi forsøker også å reise smart ved først og fremst å vurdere om møter kan utføres gjennom telefon- og videokonferanser, og deretter velge det mest hensiktsmessige transportmiddelet med tanke på kostnad, tid, sikkerhet og miljø.

Varer og materialer som kan medføre miljørisikoer skal unngås, og vi krever at våre leverandører skal ta ansvar for sin miljøpåvirkning gjennom vår leverandør policy.

Norge har tidligere valgt å fase ut alle kjøretøy, og det er ingen gjenværende kjøretøy ved årsslutt 2023.

Kjemikalie- og avfallshåndtering

Vi stiller høye krav til håndtering av kjemisk og radioaktivt avfall. Reguleringer rundt denne håndteringen er stipulert i vår strålesikkerhetspolicy. Formålet med policyen er å beskytte våre ansatte, pasienter, dyreeiere og miljøet gjennom klare rutiner, begrensninger og ansvarsfordeling med hensyn til vår nukleærmedisinske virksomhet.

Vi har etablert rutiner for håndtering av ulike former for risikoavfall, som hentes separat av avfallshandteringselskap.



VI SKAL VÆRE NORGES MEST ATTRAKTIVE ARBEIDSGIVER INNEN VETERINÆRBRANSJEN

Attraktiv arbeidsgiver

Vi opererer i en bransje som er avhengig av kompetente og velutdannede medarbeidere. Våre medarbeideres utvikling og trivsel vil alltid være en prioritert sak. Vi lærer av hverandre, sprer kompetanse videre til veterinærer, autoriserte dyresykepleiere, klinikkassistenter og alle andre vi møter hos oss. Vår misjon er tydelig og klar, vi ønsker å være Norges mest attraktive arbeidsgiver innen veterinærbransjen.

Lederskap

Å være en attraktiv arbeidsgiver handler for oss om å ha et klart og godt lederskap i en organisasjon som jobber for kontinuerlig og stimulerende utvikling for våre medarbeidere. Med målet om å støtte våre medarbeidere på best mulig måte og gi dem de rette forutsetningene for å lykkes i sitt arbeid, har vi jevnlig ledersamlinger.

Utdanning og kompetanseutvikling

IVC Evidensia har sitt eget internt utdannings- og utviklingsprogram gjennom Learning Hub, konsernets digitale plattform for e-læring. I tillegg til de obligatoriske kursene som må gjennomføres i henhold til lover og regler, har vi også samlet alt fra faglige kurs til veiledning i våre forskjellige rutiner og systemer for å støtte våre medarbeidere i deres daglige arbeid. Det seneste obligatoriske kurset ble lansert i juni 2023, og her oppnådde vi en gjennomføringsgrad på 85 % som også er konsernmål. Ved at alle våre utdannelser nå kan gjennomføres digitalt via Learning Hub, har vi ikke bare redusert behovet for reiser og gjort det mulig for medarbeidere å jobbe hjemmefra ved behov, men vi har også forenklet prosessen med å tildele og følge opp gjennomføringen av kurs for hver enkelt medarbeider. Dette reduserer risikoen for at medarbeidere går glipp av obligatorisk opplæring/kurs.



I tillegg har Learning Hub forenklet alle prosesser relatert til onboarding av nyansatte, der vi kan samle obligatoriske kurs, som våre etiske retningslinjer og hygieneutdannelse. Systemet gjør det også mulig å ta ut statistikk på gjennomførte utdanninger/kurs, og vi kan derfor på en mer effektiv måte sikre at alle obligatoriske kurs gjennomføres som forventet.

I tillegg til Learning Hub har vi også arrangert fysiske kurs og utdanningsløp i løpet av året. Vi i Evidensia jobber kontinuerlig for å styrke kompetansen hos våre medarbeidere og er proaktive i vår måte å se behov og ønsker for flere utdanningstiltak. Dette viser seg gjennom stadig flere kurs i Learning Hub som retter seg mot våre medarbeidere innen alle områder. Med hjelp av riktig kunnskap innenfor området øker vi pasientsikkerheten hos våre pasienter og tryggheten hos våre medarbeidere.

Medarbeiderundersøkelse

Vi ønsker at våre medarbeidere skal være stolte av å jobbe i Evidensia, og føle at de bidrar til å skape større verdi for våre interessenter og vår omverden. I 2023 gjennomførte IVC Evidensia en global medarbeiderundersøkelse, som ble oversatt til 13 språk og gjennomført av 32 000 medarbeidere. Sammenstillingen av det norske resultatet viser at innenfor Evidensia Norge har medarbeiderne et høyt engasjement for vår organisasjons utvikling, noe som vises gjennom en svarprosent på 84 % for årets undersøkelse.

I løpet av det siste året har vi i Evidensia lagt stor vekt på å øke engasjementet blant alle våre medarbeidere. Vi er spesielt stolte over det aktive arbeidet som har blitt utført for å oppnå dette målet. En viktig del av dette arbeidet har vært at vi har blitt mer proaktive i å følge opp resultatene fra tidligere år. Dette har betydd at vi har kunnet identifisere og adressere eventuelle problemområder på en mer effektiv måte. Alle deltakerne i undersøkelsen svarte på de samme spørsmålene innen fem områder: engasjement, lederskap, team effektivitet, organisatorisk og sosialt arbeidsmiljø samt eNPS.

For ytterligere å styrke dette arbeidet har vi arrangert workshops på alle våre klinikker. Under disse workshopene har vi jobbet ut fra spørsmålene og problemområdene som ble identifisert i fjor. Ved å involvere alle medarbeidere i denne prosessen har vi kunnet skape et mer inkluderende og engasjerende arbeidsmiljø. Lederne på hver klinikk har vært ansvarlige for å lede disse workshopene, men de har hatt støtte fra vår HR-avdeling. Dette har sikret at alle medarbeidere har fått den hjelpen og støtten de trenger for å kunne bidra på best mulig måte. For å kunne jobbe mer effektivt med resultatene fra vår årlige medarbeiderundersøkelse, har vi også bestemt å flytte tidspunktet for gjennomføringen av undersøkelsen til februar. Dette gir oss muligheten til å begynne å jobbe med resultatene allerede om våren, noe som gjør at vi kan handle raskere og mer effektivt.

Resultatindikator	2022/2023	2021/2022
Svarsfrekvens [%]	84 %	76 %
(%) som liker i jobben sin*	85 %	82 %
(%) som føler seg respektert av sin sjef*	92 %	89 %
(%) som føler seg motivert i jobben sin*	88 %	83 %
eNPS	4	5

Arbeidsmiljø

Et godt og sikkert arbeidsmiljø er et strategisk spørsmål for oss. Ingen ansatte skal måtte risikere skader eller sykdom på grunn av mangler i arbeidsmiljøet, og alle må gjennomgå obligatoriske introduksjonskurs i Learning Hub. Det overordnede målet for arbeidsmiljøarbeidet er å oppnå en langsiktig og effektiv virksomhet som samtidig medfører god fysisk og psykisk bedriftshelse samt trivsel og jobbtilfredshet for alle ansatte, og som forhindrer at ulykker skjer. For å oppnå det overordnede målet finnes delmål for å fremme helse, og øke organisasjonens evne til å motvirke uhelse. Målene er konkrete, handlingsorienterte, relatert til tidsperiode og har blitt fulgt opp i løpet av året. Disse målene er:

- Alle nyansatte skal motta introduksjon
- Alle fast ansatte skal tilbys årlige medarbeidersamtaler
- Medarbeidere skal ha tydelige ansvarsområder
- Medarbeideren skal oppfatte at arbeidsplassen passer til arbeidsoppgavene
- Nulltoleranse for krenkende særbehandling, som for eksempel mobbing, psykisk vold, sosial utestenging eller seksuell trakassering

Forebyggende arbeid

For å oppnå et arbeidsmiljø som svarer til disse målene, er det avgjørende at en tydelig ansvarsfordeling og fullmakter er klart formulert og kjent. Alle medarbeidere gis kunnskapene, ferdighetene og de praktiske mulighetene som kreves for aktivt å medvirke i utformingen av arbeidet. Vi fokuserer hovedsakelig på tre områder i vårt forebyggende arbeid: arbeidstid, arbeidsbelastning og sykefraværsoppfølging. Med vårt aktive tilretteleggingsarbeid ønsker vi å sikre at våre medarbeidere kan komme tilbake til arbeidet på en langsiktig bærekraftig måte etter sykemelding. Ved behov opprettes konkrete oppfølgingsplaner og prosjekter for arbeidsmiljøarbeidet som skal gjennomføres, følges opp samt evalueres. Ved eventuelle forekomster av krenkende særbehandling iverksettes adekvate tiltak der nærmeste leder, HR-leder, berørte fagforeninger, verneombud og bedriftshelsetjenesten involveres.



Velvære

Vi har over lengre tid arbeidet forebyggende med risiko- og skadehåndtering, noe som har resultert i en lav frekvens av fysiske skader i virksomheten. Vi har opplevd en økning av sykefraværet post Covid. Det er iverksatt tiltak for å både redusere og forebyggende sykefraværet. Knyttet til våre medarbeideres velvære ser vi i dag en risiko knyttet til det psykososiale arbeidsmiljøet. Dette er noe som har blitt adressert på konsernnivå hvor vår konsern-CEO har gjort en formell uttalelse om at dette er en prioritert sak for hele konsernet. På vårt intranett tilbyr vi webinarer, artikler og coaching for å støtte våre høyt presterende og høyempatiske medarbeidere å få en fungerende hverdag og håndtere de utfordringene man som veterinær stilles overfor.



Hendelsesrapportering

Vi bruker Avonova Digital på alle enheter. Avonova Digital er viktig for oss da vi kan dra nytte av hverandre og sikre at vi håndterer nesten-ulykker og ulykker korrekt. Formålet med systemet er å skape tryggere arbeidsplasser, forebygge risikoer, lære av hverandre og støtte våre ledere i arbeidsmiljøarbeidet, samtidig som det også er en måte for medarbeidere å selv aktivt bidra til utviklingen av arbeidsmiljøet. Vi kan også konstatere at Norge har fine verdier i forhold til resten av verden når det gjelder hendelser, noe vi er svært stolte av. Vi vil fortsette å arbeide for å forbedre disse verdiene og skape en enda tryggere og mer inkluderende arbeidsplass.



Likestilling og mangfold

Vår organisasjon er preget av oppfatningen om at alle medarbeidere er like mye verdt uavhengig av kjønn, kjønnsidentitet, etnisk tilhørighet, religion, funksjonsevne, seksuell orientering eller alder. All vår virksomhet skal bygge på en åpenhet for etnisk og sosialt mangfold og likestilling mellom kjønnene.

Vi er overbevist om at mangfold og likestilling er avgjørende for at vi skal kunne nå våre mål og være en attraktiv arbeidsgiver. Vi verdsetter våre medarbeideres forskjeller og tror at vårt resultat forbedres hvis vi har dynamiske arbeidsgrupper der vi utnytter alle medarbeideres fulle potensial, kreativitet og forskjeller. Å skape godt sammensatte arbeidsgrupper er en del av lederoppgaven og er en viktig del i vår kompetanseforsyning og i vårt arbeid for likebehandling.

Vi befinner oss i en bransje der utdannede potensielle medarbeidere hovedsakelig er kvinner. Studier for veterinærer og dyrepleiere er til hinder for kjønnsfordelingen. Det er et faktum at mer enn 90% av de som utdannes i dag er jenter/kvinner. Dette er et hinder for kjønnslikestilling.

For å jevne ut kjønnsfordelingen mellom kvinner og menn i organisasjonen prioriteres underrepresentert kjønn ved lik kompetanse og erfaring. På konsernnivå har det i løpet av året blitt skapt et ledelsesprogram for å fremme kvinners mulighet til å bli leder i konsernet. I tillegg til ledelsesprogrammet finnes også en global likestillingspolicy (med tilhørende opplæring) på plass.

I løpet av året har Evidensia jobbet intensivt med å fremme mangfold og inkludering innen organisasjonen. Vår kampanje Dyrene dømmer ikke, det gjør ikke vi i Evidensia heller ble lansert i forbindelse med Pride, den reflekterer vårt engasjement for å skape en arbeidsplass der alle ansatte kan være seg selv og leve sitt liv uten fordømmende kommentarer. Dette er en naturlig del av vårt bærekraftsarbeid Positive Pawprint. Under Pride-måneden i juni setter vi fokus på

LHBTQ+-personers rettigheter. Denne måneden handler om å spre toleranse og å fortsette arbeidet fremover mot likestilling og anerkjennelse. Vi er stolte over å støtte denne bevegelsen og vil fortsette å gjøre det i fremtiden.

Evidensia streber etter å gi best mulig omsorg og behandling til dyrene samt deres eiere. Vi vurderer ikke våre medarbeidere basert på kjønn, eventuelle funksjonshemninger, fødeland, religion eller seksualitet. Det eneste som betyr noe for oss er at du gjør en god jobb for dyrenes beste. Vi fokuserer på å gi best mulig omsorg til dyrene, enten det handler om å utføre en operasjon på en border collie, finne den beste dermatologiske behandlingen for en burmesisk katts kløe, eller avgjøre om et marsvin trenger ultralyd før det sendes hjem. Vi bryr oss ikke om hvordan våre kolleger lever sine liv, bare om hvordan de tar vare på dyrene.

For å understreke viktigheten av dette, har vi integrert mangfolds perspektivet i vår rekrutteringspolicy og etablert en likebehandlingspolicy. I likebehandlingspolicyen beskriver vi hvordan vi på en målrettet måte skal arbeide for å fremme våre medarbeideres like rettigheter og muligheter i arbeidslivet og for å motvirke diskriminering. I arbeidet med aktive tiltak undersøker vi risikoer for diskriminering, analyserer årsaker og iverksetter de tiltakene som rimeligvis behøves. Vi fokuserer hovedsakelig på følgende områder i vårt målrettede arbeid: arbeidsforhold, rekruttering og forfremmelse, utdanning og kompetanseutvikling, foreldreskap samt lønninger og andre ansettelsesvilkår. Ett tilfelle av diskriminering har blitt rapportert i løpet av året.

Arbeidet med likestilling og mangfold er en løpende prosess som årlig følges opp gjennom vår medarbeiderundersøkelse. Vi har følgende målsetninger for vårt arbeid med likestilling og mangfold:

- Alle våre medarbeidere skal gis de samme rettighetene og mulighetene uavhengig av kjønn, kjønnsidentitet, etnisk tilhørighet, religion, funksjonsevne, seksuell orientering eller alder.
- Alle medarbeidere skal behandles likeverdig og gis de samme forutsetningene når det gjelder rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, kompetanseutvikling, arbeidsmiljø, foreldreskap og behandling på arbeidsplassen.
- Våre medarbeidere skal bedømmes og vurderes ut fra objektive kriterier.
- Likestillings- og mangfolds arbeidet skal være en naturlig og integrert del av all vår virksomhet.
- Vi skal være en arbeidsplass som er fri for fordommer og diskriminering.

Evidensia har en policy på at vi i utgangspunktet har fulltidsstillinger (100%), dersom ansatte ønsker å ha deltidsstillinger kan de få det. Det er likevel en liten grad av deltidsstillinger, disse er oftest besatt av studenter som ønsker praksis ved siden av studiet. Disse tallene er stort sett stabile i forhold til tidligere år.

Når det gjelder lønnskartlegging forholder vi oss til at våre ansatte lønnes etter Hovedavtalen for veterinærer, overenskomst nr. 572 og overenskomst for dyrepleiere og klinikkassistenter. Bedriftens hovedtillitsvalgte deltar i lokale forhandlinger, og har innsyn i medlemmenes årslønn og lønnsfastsettelse.

Tilstand for kjønnsfordeling i selskapet

IVC Evidensia måler kjønnsbalansen hver måned. Veterinærbransjen er veldig kvinnedominert, og Evidensia har en kjønnsfordeling på 90,6 % kvinner og 9,4 % menn i 2022/2023. Denne fordelingen er omtrent det samme for veterinærer og for dyrepleiere og klinikkassistenter.

For lokale ledere har vi pr utgangen av 2023 23 kvinnelige ledere og 3 mannlige ledere. For toppledergruppen har vi 4 kvinner og 1 mann.

Resultatindikator	2022/2023	2021/2022	2020/2021
Kjønnsfordeling (kvinner/menn) [antall]	532/55	316/25	318/34
Kjønnsfordeling (kvinner/menn) [%]	90,6 / 9,4	92,7 / 7,3	90,3 / 9,7

Ledergruppe og AMU er gjort kjent med kjønnsfordeling og likestillingsarbeidet.



Evidensia Norge

Evidensia Dyrehelse AS og Evidensia Smådyr AS

Dronningensgate 16

0152 OSLO

Evidensia.no