

# Redegjørelse etter Åpenhetsloven

---

Evidensia Smådyr AS og Evidensia Dyrehelse AS

Rapporteringsperiode: 1. oktober 2024 – 30. september 2025

Publisert: Juni 2026

## 1. Innledning

Denne redegjørelsen er utarbeidet i henhold til § 5 i Åpenhetsloven og beskriver hvordan Evidensia Dyrehelse AS og Evidensia Smådyr AS identifiserer og håndterer faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Dokumentet omfatter både vår egen virksomhet og vår leverandørkjede.

Redegjørelsen tar utgangspunkt i OECDs retningslinjer for ansvarlig næringsliv og aktsomhetsvurderinger, og bygger på vårt interne rammeverk for etisk og bærekraftig forretningspraksis. Vårt arbeid med aktsomhetsvurderinger er integrert i virksomhetens styringssystemer og en naturlig del av vår kontinuerlige forbedringsprosess. Det er tatt med som en årlig gjennomgang i årshjulet for Styret og Ledelse i selskapene.

Vi har i løpet av rapporteringsperioden videreført og styrket våre prosesser for internkontroll, risikovurdering, opplæring, varsling og dokumentasjon. Et viktig steg i dette arbeidet er at vi i 2024/2025 har igangsatt implementering av EcoVadis for vurdering av norske leverandører, et verktøy vi planla å ta i bruk i forrige periode. World Favour har blitt benyttet til leverandørscreening.

Vi er opptatt av å sikre at vår virksomhet bidrar positivt til samfunnet og samtidig reduserer risikoen for negativ påvirkning. Vår ambisjon er å være en transparent og ansvarlig aktør, og denne redegjørelsen inngår som en sentral del av vår rapportering og dialog med interessenter.

Redegjørelsen omfatter Evidensia-selskapene Evidensia Smådyr AS og Evidensia Dyrehelse AS. Det er driftsselskapet Evidensia Smådyr AS som etter loven er pliktig til å utarbeide redegjørelse etter Åpenhetsloven. Evidensia Dyrehelse AS er morselskap til Smådyr AS og har ikke selvstendig plikt til å redegjøre etter loven, men inngår i dokumentet fordi det huser den nasjonale ledelsen og har en sentral funksjon i styring og strategi. Selskapene er tett integrert i praksis, og det meste av arbeidet som beskrives i denne redegjørelsen gjelder begge.

Perioden for rapportering følger finansielt regnskapsår, og alle Evidensia-selskapene i Norge har avvikende regnskapsår fra 1. oktober til 30. september.

## 2. Om virksomheten

Evidensia Norge består av flere juridiske enheter som samlet utgjør den norske delen av IVC Evidensia, Europas største veterinærkonsern med over 2500 klinikker i mer enn 20 land. Kjernen i organisasjonen er Evidensia Dyrehelse AS og Evidensia Smådyr AS. I tillegg inngår også Smådyrkrematoriet AS og nykjøpte klinikker som per dags dato drives som egne aksjeselskaper, da disse ennå ikke er fusjonert inn i hovedstrukturene.

Til sammen representerer disse selskapene over 30 dyreklinikker og dyresykehus, samt en kremasjonstjeneste og tilknyttede støttefunksjoner. Klinikkenes geografiske spredning og størrelse varierer, fra mindre lokale enheter til store henvisningssykehus.

Evidensia Dyrehelse AS fungerer som arbeidsgiver for ledelsen og de fleste ansatte ved servicekontoret, inkludert støttefunksjoner som HR, økonomi, kvalitet, IT og kommunikasjon. Kun unntaksvis er enkelte av disse ansatt i Evidensia Smådyr AS. Disse medarbeiderne har ofte tverrgående roller og arbeider operativt inn i hele virksomheten. Evidensia Smådyr AS og de øvrige selskapene har operasjonelt ansvar for klinikkene og det faglige arbeidet i første- og spesialistlinjen.

Evidensia Norge har i rapporteringsperioden totalt 479 ansatte, fordelt på 470 i Evidensia Smådyr AS inkludert krematoriet, regionale ledere og kundesenteret, og 9 i Evidensia Dyrehelse AS. Virksomheten drives med en desentralisert modell hvor klinikkledelse og regionale ledere rapporterer til sentral ledelse.

#### Organisasjonsstruktur:

| Nivå      | Funksjon                      | Ansvar                                                 |
|-----------|-------------------------------|--------------------------------------------------------|
| Konsern   | IVC Evidensia                 | Strategisk konsernledelse                              |
| Nasjonalt | Country Manager + ledergruppe | Strategisk drift, HR, økonomi, kvalitet, kommunikasjon |
| Regionalt | Regionledere                  | Oppfølging av klinikker og ledere i egen portefølje    |
| Lokalt    | Klinikkledere                 | Daglig drift, medarbeideransvar, HMS                   |

#### Kjønnsfordeling per funksjonsområde:

| Funksjon                   | Kvinneandel |
|----------------------------|-------------|
| Totalt ansatte             | 92 %        |
| Veterinærer                | 88 %        |
| Dyrepleiere og assistenter | 94 %        |
| Ledergruppen               | 60 %        |

Likestilling og inkludering inngår som prioriterte områder i vår HR-strategi, og det arbeides systematisk med å sikre mangfold og kjønnsbalanse i rekruttering, lederutvikling og arbeidsmiljø.

### 3. Forankring av ansvarlighet (OECD trinn 1)

Arbeidet med aktsomhetsvurderinger i Evidensia er forankret både i ledelsen og i operative funksjoner. Hensynet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold er innarbeidet i virksomhetens styringsdokumenter, interne rutiner og beslutningsprosesser, og vi arbeider med å sikre en gradvis videreutvikling og forankring av dette i hele organisasjonen.

Vi tar utgangspunkt i OECDs retningslinjer og FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter. Det er fortsatt et pågående arbeid å operasjonalisere og forankre disse

prinsippene fullt ut i praksis, og vi ser kontinuerlig på hvordan vi kan forbedre vår tilnærming i tråd med disse rammeverkene.

### 3.1 Styringssystemer og policyer

Evidensia benytter et konsernovergripende etisk rammeverk som omfatter:

- Code of Ethics: grunnleggende prinsipper for etisk virksomhet, inkludert ansvarlig adferd, respekt og integritet.
- Supplier Code of Conduct (se link nederst i dokumentet): stiller krav til leverandører om ivaretagelse av menneskerettigheter, anstendige arbeidsforhold, antikorrupsjon og miljøhensyn.
- Nasjonale retningslinjer: inkludert interne policyer for blant annet HMS, likestilling og mangfold, personvern (GDPR), varsling, antibiotikabruk og hygiene.

### 3.2 Ledelsesforankring og ansvarsfordeling

Ansvar for arbeidet med aktsomhetsvurderinger er forankret hos Country Manager, og inngår i det strategiske ansvaret til den nasjonale ledergruppen. Styret holdes orientert og har godkjent denne redegjørelsen. Operativt ansvar er fordelt mellom støttefunksjoner innen HR, innkjøp, drift, veterinærmedisin, og kommunikasjon. Klinikkledere har et særlig ansvar for å implementere retningslinjer lokalt, og arbeidet støttes av hovedverneombud, tillitsvalgte og ulike faglige fora.

Støttestrukturen inkluderer:

- Hovedverneombud og verneombudsnettverk
- Hovedtillitsvalgt og lokale tillitsvalgte på klinikkene
- Fagutvalg og tverrfaglige arbeidsgrupper

Styringssystemet sikrer god dokumentasjon og systematisk oppfølging gjennom internkontroll, klinikkbesøk og ledersamlinger.

### 3.3 Kompetanse og opplæring

Evidensia benytter en felles læringsplattform – Learning Hub – hvor alle ansatte gjennomfører:

- Introduksjonsprogram for nyansatte
- Temabaserte kurs i hygiene, antibiotikabruk, strålevern og HMS
- Oppdateringer ved regelendringer eller nye interne prosedyrer

I rapporteringsperioden har det ikke vært gjennomført sentrale obligatoriske e-læringskurs fra konsernet. Alle nyansatte gjennomfører opplæring knyttet til sine stillinger som en del av onboardingen, og dette gjøres fortløpende. Det arbeides med å videreutvikle opplæringsprogrammet for kommende periode.

## 4. Kartlegging og vurdering av risiko (OECD trinn 2)

Risikovurdering er et viktig og kontinuerlig element i Evidensias arbeid med ansvarlig drift. Vi jobber systematisk med å identifisere og forstå mulige negative konsekvenser for menneskerettigheter og arbeidsforhold – både i vår egen virksomhet og i leverandørkjeden.

Kartleggingen skjer ved hjelp av en enkel kvalitativ risikomodell, hvor vi vurderer sannsynlighet, alvorlighetsgrad og mulighet for påvirkning. I 2024/2025 har vi tatt i bruk EcoVadis for vurdering av norske leverandører, i tillegg til World Favour som er benyttet til leverandørscreening. Dette gir et mer helhetlig bilde av risiko i leverandørkjeden.

Vi har identifisert følgende vesentlige risikoområder for virksomheten:

- Menneskerettigheter i leverandørkjeden: Risiko knyttet til innkjøp fra land med svake rettigheter, lav sporbarhet i produksjon av utstyr, legemidler og tekstiler.
- Psykososialt arbeidsmiljø: Identifisert som høyest prioritert risikoområde, med potensielle konsekvenser som utbrenthet, turnover og redusert pasientsikkerhet.
- Mangfold og ikke-diskriminering: Risiko for skjev kjønnsbalanse i lederroller og manglende representasjon fra ulike bakgrunner.
- Eksposering for helsefarlige stoffer og arbeidsmiljørisikoer: Inkluderer røntgenstråler, kjemikalier, anestesigasser, legemidler, smittestoff og håndtering av potensielt farlige dyr.
- Dyrevelferd og faglige dilemmaer: Etske vurderinger og faglige prioriteringer i behandlingstilbud.
- Miljøpåvirkning: Særlig knyttet til anestesigasser, kjemikalier og avfallshåndtering.

## 5. Tiltak for å stanse eller redusere risiko (OECD trinn 3)

### 5.1 Leverandørkjeden

Leverandørkjeden representerer en vesentlig risikofaktor når det gjelder både arbeidsforhold og menneskerettigheter. Vi har igangsatt flere tiltak for å utvikle en mer robust og ansvarlig innkjøpspraksis.

Vi har utarbeidet en Supplier Code of Conduct som inneholder krav knyttet til barnearbeid, tvangsarbeid, diskriminering, helse, sikkerhet og lønnsforhold. Retningslinjene er basert på internasjonale standarder som ILOs kjernekonvensjoner og FNs Global Compact.

I 2024/2025 har vi igangsatt implementering av EcoVadis for vurdering av norske leverandører. EcoVadis er en ekstern plattform som gir innsikt i leverandørers arbeid med miljø, etikk, arbeidsforhold og innkjøpspraksis, og erstatter og styrker det tidligere arbeidet med World Favour-screening.

Ved å pålegge våre leverandører å knytte seg til plattformen EcoVadis vil vi kunne avdekke de forskjellige delene i våre leverandørers varehandelskjede. Dette gjøres både lokalt i Norge med de leverandørene som leverer varer i Norge, men også på Group nivå med leverandører som leverer varer til flere land i vårt konsern. Norge og Norges arbeidet med Åpenhetsloven er således et foregangsland på dette området. Leverandørenes arbeid med å knytte seg til EcoVadis vil gi oss verdifull innsikt. Det videre arbeidet med mulige risikoer er noe vi skal gjennomgå og implementere i 2025/26.

Vi fortsetter arbeidet med å innhente signaturer fra sentrale og risikoutsatte leverandører på vår Supplier Code of Conduct.

### 5.2 Intern drift og HMS

Vi har igangsatt flere tiltak for å styrke arbeidsmiljøet i virksomheten, med særlig vekt på psykososiale forhold, helse og sikkerhet.

Vi benytter e-Praksis som vårt felles HMS- og kvalitetssystem, hvor avvik, forbedringsforslag og tiltak rapporteres. Det pågår et arbeid med å harmonisere praksis og styrke bruken lokalt.

### **Medarbeiderundersøkelser**

I rapporteringsperioden ble det gjennomført to korte medarbeiderundersøkelser («Pulsundersøkelser») med formål om å måle ansattes engasjement av arbeidsplassen, inkludert Employee Net Promoter Score (eNPS).

Første undersøkelse ble gjennomført i april, og ga en eNPS på -17. Andre undersøkelse ble gjennomført i juli, der eNPS var -37.

Den negative utviklingen i eNPS mellom de to målingene må ses i sammenheng med at denne perioden ble tilbudt sluttavtaler til et antall ansatte. I tillegg var det ved enkelte klinikker og sykehus lokale utfordringer som bidro til å trekke ned den samlede skåren.

Evidensia tar resultater fra medarbeiderundersøkelser på alvor, og disse benyttes aktivt som grunnlag for oppfølging på våre klinikker. Det planlegges en full medarbeiderundersøkelse i januar 2026, som vil gi et mer helhetlig bilde av arbeidsmiljø og medarbeidertilfredshet.

Vi har etablert vernerunder, HMS-møter og tilbud om bedriftshelsetjeneste. I tillegg arbeider vi med forebyggende tiltak for å styrke det psykososiale arbeidsmiljøet, i samarbeid med eksterne rådgivere.

I vår egen virksomhet har vi særlig oppmerksomhet på å tilrettelegge arbeidsmiljøet for gravide og ammende medarbeidere, i tråd med gjeldende lovverk, anbefalinger fra Arbeidstilsynet og bedriftshelsetjenesten og våre interne veiledere.

## **5.3 Mangfold, inkludering og etikk**

Mangfold og likestilling er en viktig del av vår HR-strategi. Vi har etablert retningslinjer for inkluderende rekruttering, og i våre lederutviklingsprogrammer inngår moduler om etisk ledelse, ikke-diskriminering og mangfoldsledelse.

Etikk og varsling er en integrert del av opplæringsprogrammet vårt. Alle ansatte gjennomfører e-læring i etikk, varsling og antikorrupsjon, og vi benytter konsernets digitale varslingskanal som også er tilgjengelig for eksterne parter.

## **5.4 Dyrevelferd og antibiotikabruk**

Som en av de største aktørene innen veterinærmedisin i Norge, anerkjenner vi vårt ansvar for å ivareta god dyrevelferd og bidra til forsvarlig bruk av legemidler, herunder antibiotika. Vi har etablert retningslinjer for forskrivning som er basert på nasjonale anbefalinger fra Direktoratet for medisinske produkter.

Antibiotikabruken i våre klinikker er redusert med over 20 % siden 2021 og lå på 5,3 % av konsultasjoner i 2024/25, ned fra 5,7 % i forrige rapporteringsperiode. Målet er å komme under 5 %. Arbeidet videreføres med samme metodikk, gjennom fagansvarlig støtte til klinikker og systematisk oppfølging av retningslinjer og opplæring.

Våre klinikere møter jevnlig faglige dilemmaer, særlig i situasjoner hvor medisinsk behov, eiers økonomi og dyrevelferd må veies mot hverandre. Slike avveininger håndteres i samarbeid med fagansvarlige og i noen tilfeller med støtte fra Norway Clinical Board. Clinical Board er satt sammen av veterinærer i Evidensia med ulik kompetanseprofil og geografisk tilhørighet, og fungerer som referansegruppe for Evidensia Norges ledergruppe. Styret fornyes etter planlagt rotasjon der medlemmene sitter for to år av gangen med mulighet for

forlengelse. I inneværende periode er om lag 50 % av medlemmene fornyet som del av denne ordinære rotasjonen.

## 5.5 Miljøtiltak

Miljøbelastningen knyttet til veterinærmedisinsk praksis håndteres med en helhetlig tilnærming. Vi har inngått avtaler om bruk av fornybar energi i våre lokaler, og vurderer kontinuerlig energieffektiviseringstiltak i samarbeid med våre leverandører. Innen anestesi har vi redusert bruken av isofluran og benytter i økende grad sevofluran, som har lavere globalt oppvarmingspotensial.

Kildesortering og sikker avfallshåndtering er etablert som standard på våre klinikker. Vi jobber med å utvikle tydeligere veiledning, opplæring og kontrollrutiner, og benytter digitale løsninger for å redusere papirforbruk.

## 6. Overvåking av tiltak og resultater (OECD trinn 4)

Evidensia har etablert flere mekanismer for å overvåke og måle effekten av tiltak innen ansvarlighet, menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Arbeidet er en del av vårt interne kvalitetsstyringssystem og støtter opp under vår forpliktelse til kontinuerlig forbedring.

Vi benytter en kombinasjon av kvalitative og kvantitative metoder, og måler blant annet:

- Antibiotikabruk i klinikkene: Redusert til 5,3 % i 2024/25, ned fra 5,7 % i forrige periode. Målet er under 5 %.
- eNPS (medarbeidertilfredshet): -17 i april og -37 i juli 2025. Nedgangen må ses i sammenheng med tilbud om sluttavtaler og lokale utfordringer ved enkelte klinikker i perioden.
- Fullføringsgrad for obligatoriske e-læringskurs
- Rapporterte varsler og avvik
- Kundertilfredshet (NPS)

ISO 9001:2015-sertifiseringen dekker nå 17 klinikker, opp fra 16 i forrige rapporteringsperiode. Sertifiseringen er fortsatt aktiv og revisjoner er gjennomført i perioden uten at vesentlige avvik knyttet til arbeidsforhold eller klinisk kvalitet er avdekket.

Kvalitative kilder inkluderer medarbeiderundersøkelser, tilbakemeldinger fra tillitsvalgte og verneombud, klinikkledermøter og uformell dialog. Klinikkerne rapporterer inn funn og forbedringsforslag via e-Praksis.

## 7. Kommunikasjon og åpenhet (OECD trinn 5)

Vi ønsker å være åpne og transparente om vårt arbeid med menneskerettigheter og ansvarlig drift. Redegjørelsen er publisert på våre nettsider og er tilgjengelig for alle interesserte.

Vi har etablert et kontaktpunkt for innsynsbegjæringer ([vendorsustain@ivcevidensia.com](mailto:vendorsustain@ivcevidensia.com)). Vi har basert på vår kjennskap ikke mottatt noen henvendelser for dette i rapporteringsåret.

Internt benytter vi intranett, samlinger og nyhetsbrev for å dele informasjon om aktsomhetsvurderinger og våre retningslinjer. Klinikkledere spiller en viktig rolle i å videreformidle informasjon og forankre arbeidet lokalt.

Vi har dialog med myndigheter og fagorganisasjoner, og deltar i bransjefora hvor ansvarlighet og etikk er tema.

## 8. Klagemekanismer og gjenoppretting (OECD trinn 6)

Et effektivt varslings- og klagesystem er en viktig del av Evidensias ansvarlighetsarbeid. Vi har etablert flere kanaler for å sikre at både ansatte, kunder og eksterne interessenter kan melde fra på en trygg og konstruktiv måte.

Internt benyttes konsernets digitale Speak Up-kanal, som er tilgjengelig for alle ansatte og eksterne via nettsidene våre. Varsler kan sendes inn anonymt og behandles av en nøytral tredjepart i konsernet. Lokale HR- og HMS-funksjoner bistår der det er behov for oppfølging.

Vi mottar også henvendelser og klager fra kunder gjennom vårt kundeservicesystem og gjennom klinikkene. Disse følges opp både lokalt og sentralt.

I rapporteringsperioden har vi ikke hatt noen hendelser for gjenoppretting etter vår kjennskap. Det ble heller ikke registrert etikkbrudd eller korrupsjonssaker.

## 9. Nøkkeltall og indikatorer

For å vurdere effekten av vårt ansvarlighetsarbeid og bidra til transparens overfor interessenter, har vi utarbeidet en oversikt over sentrale nøkkeltall for de siste tre årene.

| Indikator                          | 2024/25                         | 2023/24 | 2022/23 |
|------------------------------------|---------------------------------|---------|---------|
| Totalt antall ansatte              | 479                             | 485     | 587     |
| Kvinneandel ansatte                | 92 %                            | 91,1 %  | 90,6 %  |
| ISO-sertifiserte klinikker         | 17                              | 16      | 8       |
| Antibiotikabruk (% konsultasjoner) | 5,3 %                           | 5,7 %   | 6,9 %   |
| NPS (kundetilfredshet)             | 78                              | 77      | 79      |
| eNPS (medarbeidertilfredshet)      | -17 / -37                       | -22     | 4       |
| Rapporterte etikkbrudd             | 0                               | 0       | 1       |
| Korrupsjonssaker                   | 0                               | 0       | 0       |
| Fullføringsgrad e-læring           | Ingen sentrale kurs i perioden* | 96 %    | 94 %    |
| Klinikker med verneombud og AMU    | 100 %                           | 100 %   | 100 %   |

\* I rapporteringsperioden har det ikke vært gjennomført sentrale obligatoriske e-læringskurs fra konsernet. Nyansatte gjennomfører onboarding-opplæring knyttet til sine stillinger fortløpende.

Tallene oppdateres årlig og brukes aktivt i videreutvikling av virksomheten. Vi planlegger å videreutvikle indikatorene i kommende rapporteringsperiode for i større grad å måle effekt – ikke bare tilstedeværelsen – av tiltak.

## 10. Kontaktinformasjon og videre dialog

Spørsmål til denne redegjørelsen kan henvendes til følgende mailadresse og vil bli besvart innen 3 uker skriftlig.

vendorsustain@ivcevidensia.com

### Kontaktinformasjon:

Evidensia Norge

Storgata 5, 0155 Oslo

www.evidensia.no

### For Evidensia Smådyr AS

---

Are Borvik Knutsen  
Styreleder/daglig leder

---

Kari Anne Hole  
Styremedlem

---

Anders Gudevold  
Styremedlem

### For Evidensia Dyrehelse AS

---

Are Borvik Knutsen  
Styreleder/daglig leder

---

Eric Mattias Lundström  
Styremedlem

---

Anders Gudevold  
Styremedlem

### Linker:

Supplier Code of Conduct: <https://ivcevidensia.com/getmedia/82da0ba2-9e4b-4fa8-abbb-d4e83544ae76/IVC-Evidensia-Supplier-Code-of-Conduct-Dec-24-update-FINAL.pdf>

Sustainability Report:  
<https://we.ivc.group/download/18.d64197e19beb93befe14bb0/1769430182787/IVC%20Evidensia%20Sustainability%20Report%202025%20Final.pdf>

# Verification

Document ID 09222115557580670611

## Document

**Åpenhetsloven\_2024\_2025\_Final 1**  
Main document  
8 pages  
Initiated on 2026-06-11 14:06:11 CEST (+0200) by  
Caroline Burum Auensen (CBA)  
Finalised on 2026-06-12 10:46:05 CEST (+0200)

## Initiator

**Caroline Burum Auensen (CBA)**  
Evidensia Smådyr AS  
caroline.burum.auensen@evidensia.no

## Signatories

**Anders Gudevold (AG)**  
Evidensia Smådyr AS  
anders.gudevold@evidensia.no

Signed 2026-06-11 14:08:06 CEST (+0200)

**Kari Anne Hole (KAH)**  
kari.anne.hole@evidensia.no  
Signed 2026-06-11 15:54:36 CEST (+0200)

**Are Borvik Knutsen (ABK)**  
are.knutsen@evidensia.no  
Signed 2026-06-12 09:06:49 CEST (+0200)

**Eric Mattias Lundström (EML)**  
mattias.lundstrom@evidensia.se  
Signed 2026-06-12 10:46:05 CEST (+0200)

This verification was issued by Scrive. For more information/evidence about this document see the concealed attachments. Use a PDF-reader such as Adobe Reader that can show concealed attachments to view the attachments. Please observe that if the document is printed, the integrity of such printed copy cannot be verified as per the below and that a basic print-out lacks the contents of the concealed attachments. The digital signature (electronic seal) ensures that the integrity of this document, including the concealed attachments, can be verified by tools such as Adobe Reader.

