



<i>Namn på dokument</i> Hållbarhetsrapport Årlig redovisning ApoEx	<i>Version</i> B/2019
<i>Upprättat av</i> Eva Einarsson, kvalitets- och miljöchef, 2019-02-05	<i>Sida</i> Sida 1 of 11

Bakgrund

ApoEx grundades 2010 i syfte att förenkla och förbättra vården. Sedan dess har tusentals vårdföretag inom privat och offentlig sektor valt ApoEx som sin strategiska partner avseende försörjning av läkemedel och förbrukningsmaterial. Verksamheten kännetecknas av kunddriven innovation och attityden att ingenting är omöjligt. ApoEx ambition går igenom inom alla områden inkl. miljö. ApoEx är ett växande företag som nu också omfattas av krav på en hållbarhetsrapport i samband med årlig redovisning.

Grundläggande för ApoEx hållbarhetsarbete är företagets kulturarbete där en tydlig ledar- och medarbetarfilosofi har definierats som vägledning för engagemang, samarbete och kundfokus.

Enligt 6 kap. 12 § ÅRL ska hållbarhetsrapporten innehålla de hållbarhetsupplysningar som behövs för förståelsen av företagets utveckling, ställning och resultat samt konsekvenserna för verksamheten.

1. ApoEx affärsmodell

ApoEx affärsmodell finns beskriven i företagets ledningssystem med beskrivning av affärsplan i rutinen **Verksamhetsmål** som i korthet beskriver följande:

ApoEx:s verksamhetsmål utgår från av styrelsen fastställd strategi formulerat som ett ägardirektiv. Affärsidén bygger på att "förbättra och förenkla för vården". Strategin bryts ned ledningsgruppen och hänsyn tas till risker och möjligheter inkl. kvalitet och miljö samt externa beroenden. Strategin syftar till att skapa framdrift mot den företagsövergripande visionen att ha "vårdens nöjdaste kunder". Ledningsgruppens arbete med att bryta ned strategin mynnar ut i att ett antal företagsstrategiska mål utarbetats inom sex huvudsakliga målområden:

1. Medarbetarskap & Ledarskap
2. Kund & Kunderbjudande
3. Kvalitet & Miljö
4. Utveckling & Innovation
5. Effektiva processer
6. Finansiella mål

De företagsstrategiska målen konkretiseras i form av att ett antal företagsövergripande strategiska initiativ formuleras. För vart och ett av dessa initiativ åsätts en projektägare från företagets ledningsgrupp i tillägg till att relevanta styrgrupper med deltagande från framför allt ledningsgruppen fastställs. Dessa strategiska initiativ mappas även mot de sex övergripande målområdena.

2. Beskrivning av ApoEx miljöarbete

ApoEx är ISO-certifierade enligt den senaste standarden ISO 14001:2015 (samt 9001:2015) sedan augusti 2017. Uppgradering inkl. Verksamheten i Skåne gjordes under hösten 2018 och nytt certifikat erhöles 2018-11-13. Ansvarig är kvalitets- och miljöchef Eva Einarsson. Certifieringsbevis framgår av **bilaga 1**.

Det innebär att ApoEx har ett uppdaterat ledningssystem för kvalitet och miljö som har anpassats till den nya



Namn på dokument Hållbarhetsrapport Årlig redovisning ApoEx	Version B/2019
Upprättat av Eva Einarsson, kvalitets- och miljöchef, 2019-02-05	Sida Sida 2 of 11

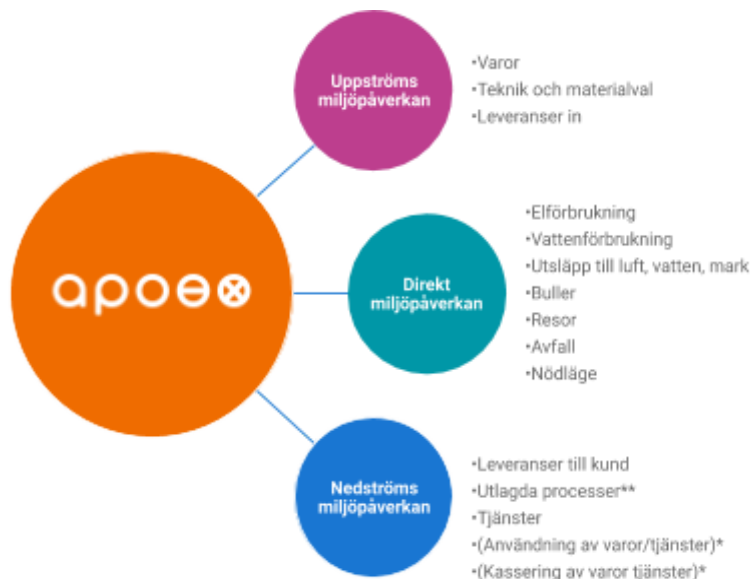
standarden med uppdaterade rutiner och arbetssätt inom de nyheter som kom med 2015 år standard; intressenter, ledningens engagemang, livscykelerspektiv, hantering av risk och möjligheter samt processer. Inom ISO-certifiering tillämpas internrevision.

ApoEx miljöarbete följs upp i koncernledningen där ledningen per kvartal får uppföljning om resultat och framdrift.

Som del av ApoEx hållbarhetsarbete sker rapportering av följande:

- Lokala miljöavvikelser
- El-kretsen och Naturvårdsverket - import av batterier
- FTI (Förpacknings- och tidningsinsamlingen) - kassation papper/plast
- Miljöförvaltning resp. stad - kylmedia från kylanläggningar
- Zeromission - klimatkompensation av utsläpp CO₂

Utifrån vår omvärld med aktuella intressenter beskrivs ApoEx betydande miljöaspekter i rutin **Miljöaspektregister**. Registret har differentierats och är nu anpassat till livscykelerspektivet enligt:



Bakomliggande riskanalys slår fast att följande tre aspekter är **ApoEx väsentliga miljöaspekter**:

- Transporter
- Avfall
- Kunskap inom miljöområdet

ApoEx miljöpolicy framgår av ApoEx ledningssystem och hemsida där ett dokument som beskriver vikten av nära samarbete inom kvalitet och miljö med alla intressenter finns framtaget.



Namn på dokument Hållbarhetsrapport Årlig redovisning ApoEx	Version B/2019
Upprättat av Eva Einarsson, kvalitets- och miljöchef, 2019-02-05	Sida Sida 3 of 11

ApoEx Miljöpolicy revideras årligen inom ramen för ISO-arbetet och gäller all verksamhet:

Miljöpolicy - ApoEx

Miljöpolicy

ApoEx vill förenkla och förbättra för värden genom att erbjuda en helhetslösning av varor och tjänster till privat och offentligt drivna vårdgivare. Vi utgår från kundens utmaningar och strävar efter att inom ramen för vårt strategiska partnerskap utveckla framgångsrika lösningar. ApoEx arbetar vi med ett personligt ledarskap som innebär att alla tar ansvar för att vår miljöprestanda ständigt förbättras och arbetar gemensamt med våra miljöutmaningar.

Det innebär att:

- vi i första hand samarbetar med leverantörer som har en uttalad miljöambition
- vi ska ta hand om vårt avfall på ett miljöanpassat sätt
- vi prioriterar utrustning och verktyg med lång livslängd och minimal miljöpåverkan
- vi ska verka för att underlätta våra kunders miljöarbete
- vi ständigt har som ambition att förbättra vår verksamhet ur miljöhänseende
- vi alltid arbetar för att skydda vår miljö inklusive att förebygga föroreningar
- vi kartlägger och följer gällande miljölagstiftning och andra krav som berör vår verksamhet
- vi arbetar med att utveckla våra medarbetare så att kunskap om miljö gör att de - tillsammans med attityden att ingenting är omöjligt - kan bidra till kundnytta

Miljöarbetet i ApoEx syftar ytterst till att företaget skall ha en så liten negativ påverkan på miljön som möjligt.



ApoEx mål för miljöarbetet beskrivs i rutin **Miljömål och handlingsplan**. Förankring av miljöaspekter och miljömål har gjorts till alla chefer inom företaget genom fysiska möten. Under året har ApoEx **utsett lokalt miljöansvariga** och påbörjat ett nätverksarbete för att främja lokala förbättringsinitiativ och lagefterlevnad. Aktuella mål och resultat för 2018 var:

Mål	Uppföljning/resultat
Källsortering av avfallshantering från verksamheten	75 % av driftenheterna uppfyller målet på 100 %.
Uppföljning av CO ₂ -utsläpp transporter/orderrad alt. km och avtal	50 % minskning av antal kg CO ₂ trots ökad volym. Har uppnåtts genom medvetenhet vid val av transportörer som genom avtal förbundit sig att använda mer förnyelsebara bränslen. Lokal uppföljning av kundkrav inom området. Totalt 154 ton CO ₂ klimatkompenseras via Zeromission.
Lokal uppföljning enligt lokala avtalskrav	Samtliga driftenheter med krav på lokal uppföljning har tydliggjort detta i en lokal rutin inkl. tillvägagångssätt och ansvar.

3. Personal och sociala förhållanden

Under 2018 startade ApoEx upp en verksamheten med tillverkning och beredning i Stockholm som innebar att vi välkomnade ett stort antal nya medarbetare. Könsfördelningen inom bolaget är 60% kvinnor och 40% män. Fördelningen kvinnor och män i ledningen speglar även bolagets könsfördelning med något fler kvinnor än män.

Namn på dokument Hållbarhetsrapport Årlig redovisning ApoEx	Version B/2019
Upprättat av Eva Einarsson, kvalitets- och miljöchef, 2019-02-05	Sida Sida 4 of 11

För hållbarhetsaspekter avseende personal gäller rutin **Arbetsmiljöpolicy**, se **bilaga 2**. Syftet med policyn är att skapa en fysiskt och psykosocialt trygg arbetsplats, där medarbetarfilosofin är central för utvecklingen av alla medarbetare och ledarfilosofin för alla chefer.

Arbetsmiljöarbetet beskrivs i rutin **Systematiskt arbetsmiljöarbete** och innehåller årlig arbetsmiljögenomgång inkl. uppföljning av lokalt säkerhetsarbete t ex brandskydd, hantering av kriser, arbetsergonomi, första hjälpen, företagshälsovård och medarbetarenkäter. Under 2018 rapporterades 16 arbetsmiljötillbud. Samtliga lokala driftenheter genomförde arbetsmiljörund.

Uppföljning av engagemang trivsel och hälsa hos personalen sker i form av pulsade medarbetarundersökning som har skett med återkommande frekvens varannan månad under hela 2018. Värdet på engagemanget under 2017 utgör utgångsvärde för uppföljning av företagets måltal för 2018. Trenden för engagemanget har varit positiv inom bolaget under hela 2018. Företaget har också gjort en nystart med satsning på ett nytt HR-system "Mitt ApoEx" med bla förbättrad introduktion av nyanställda inkl. material till lokala chefer och medarbetare.

För spridning av fakta, processer, metoder och material inom HR används två applikationer på ApoEx intranät, **ApoChef** och **ApoMedarbetare**.

Under året har en omfattande anpassning till ny lagstiftning inom **GDPR** genomförts inkl. Utbildning av såväl chefer som medarbetare. ApoEx har ett Dataskyddsombud för stöd inom känsliga personuppgiftsfrågor.

ApoEx ingår i intresseorganisationen Svensk Apoteksförening. Genom samarbete med övriga apotekskedjor i Sverige har ApoEx under året medverkat i **föreningens arbetsgrupp för miljöfrågor** för att på så sätt bevaka och påverka miljöfrågor av vikt för branschen nationellt, exempel lagstiftning, läkemedelsavfall, leverantörsbedömningar och spridning av information om val av läkemedel med olika grad av klassning av miljörisk. Exempel på en nationell aktivitet har varit framtagandet av ett faktaunderlag för en bättre konsumentinformation avseende läkemedlet Voltaren (diklofenak) vilket nu på landets apotek och via ApoEx säljs med en tydlig information om miljörisk, se exempel:





<i>Namn på dokument</i> Hållbarhetsrapport Årlig redovisning ApoEx	<i>Version</i> B/2019
<i>Upprättat av</i> Eva Einarsson, kvalitets- och miljöchef, 2019-02-05	<i>Sida</i> Sida 5 of 11

4. Respekt för mänskliga rättigheter

För övergripande tydlighet avseende mänskliga rättigheter finns rutin **Uppförandepolicy** som reglerar att verksamheten ska hanteras med respekt och hänsynstagande till mänskliga rättigheter, till människors säkerhet och hälsa samt till miljön. Detaljerad text framgår av **bilaga 3**.

5. Motverka korrupktion

ApoEx har en rutin för korrupktion, rutin **Mutlagstiftningspolicy** (anti bribery policy) som beskriver vad är en muta, förbjudna affärsmetoder, vad som gäller för t ex gåvor och resor samt krav på rapportering. Detaljerad text framgår av **bilaga 4**.

Riskhantering

Potentiella risker och tillvägagångssätt för företaget avseende patientsäkerhet, arbetsmiljö och övriga kundpåverkande faktorer beskrivs i centrala rutiner om **kritiska incidenter** med eller utan systemstörning. Till rutinen hör ett appendix med kontaktuppgifter till nyckelpersoner inom företaget för tydlig eskaleringsväg i samband med kris. Rutinerna omfattar förutom systemstörningar även driftstörningar hos Kundtjänst, strömavbrott, betydande sjukfrånvaro, betydande sjukfrånvaro, brand, vattenskada, strejk och händelser kopplade till externa leverantörer av läkemedel. Rutinerna beskriver krav på att krisledning utses, kommunikationsvägar, lokala analys av konsekvenser på kund/patientnivå och samordning inom företaget för att säkra kanalisering av rätt resurser utifrån behov inom aktuell händelse.

Risker inom respekt för mänskliga rättigheter eller korrupktion och mutor hanteras just genom ovan beskrivna policydokument och ingår som krav för alla inom ramen för ApoEx introduktion vid nyanställning. Hanteringen följs upp i samband med ISO-revisioner samt genom ApoEx stöd för dokumenterad lagefterlevnad.

I samband med det strategiska arbetet inom företaget identifieras affärsmässiga risker och möjligheter genom en s.k. SWOT där det strategiska arbetet (se ApoEx affärsmodell) sedan säkerställer att de områden som identifierats som svagheter eller hot omhändertas för att på bästa sätt minimera eller eliminera risken.

Sammanfattning

ApoEx har i denna hållbarhetsredovisning beskrivit företagets hållbarhetsarbete under 2018.

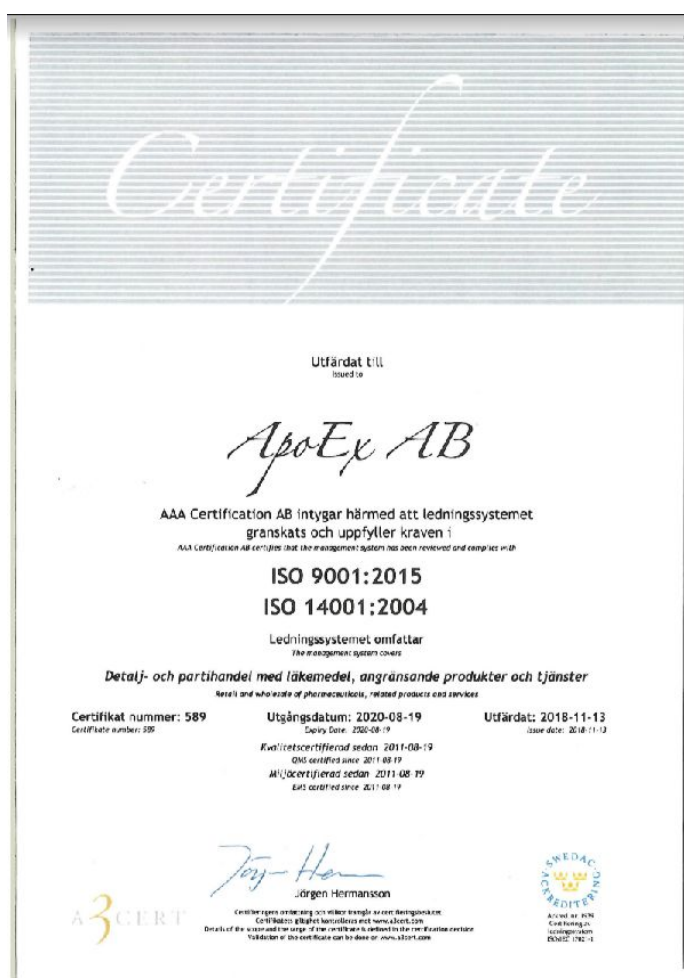
I enlighet med ApoEx betydande miljöaspekter och företagets mål har uppföljning visat på betydande framsteg inom HR-enheten och lokala driftenheter avseende personalhantering, tydligt fokus på miljövänlig avfallshantering, uppföljning av lokal transportör avseende utsläpp och genom att skapa ett miljömedvetande hos personalen för en hållbar konsumtion.

Under 2018 har ett antal personalrelaterade förbättringsinitiativ genomförts. Flertalet av initiativen har inte bara utvecklat verksamheten utan också samt bidragit till ett ökat medarbetarengagemang.



Namn på dokument Hållbarhetsrapport Årlig redovisning ApoEx	Version B/2019
Upprättat av Eva Einarsson, kvalitets- och miljöchef, 2019-02-05	Sida Sida 6 of 11

Bilaga 1: Miljöcertifiering ISO 14001:2015 för ApoEx AB





<i>Namn på dokument</i> Hållbarhetsrapport Årlig redovisning ApoEx	<i>Version</i> B/2019
<i>Upprättat av</i> Eva Einarsson, kvalitets- och miljöchef, 2019-02-05	<i>Sida</i> Sida 7 of 11

Bilaga 2. Arbetsmiljöpolicy - text från företagsövergripande policydokument

ApoEx vill förenkla och förbättra för vården genom att erbjuda en helhetslösning av varor och tjänster till privat och offentligt drivna vårdgivare. Vi utgår från kundens utmaningar och strävar efter att inom ramen för vårt strategiska partnerskap utveckla framgångsrika lösningar. I ApoEx arbetar vi med ett personligt ledarskap som innebär att alla tar ansvar för den arbetsmiljön som råder. Hos oss är en god arbetsmiljö av största betydelse för såväl arbetsresultat, säkerhet, trivsel och hälsa.

Det innebär att:

- arbetsmiljöarbetet ska ingå som en integrerad och naturlig del i företagets totala verksamhet.
- den gemensamma arbetsmiljön är en angelägenhet för alla – vi delar ansvaret för hur frågorna hanteras. Medarbetarnas delaktighet är därför en förutsättning för ett fungerande arbetsmiljöarbete även om cheferna har ledningsansvaret.
- förhållandena på arbetsplatsen ger den anställde möjligheter till utveckling på både det personliga och det yrkesmässiga planet.
- ApoEx arbetsmiljöarbete ska organiseras så att det uppfyller arbetsmiljölagens krav.
- arbetsmiljöarbetet ska ske systematiskt och ha tydliga mål som regelbundet följs upp och utvärderas för att arbeta med ständiga förbättringar.
- arbetsanpassnings- och rehabiliteringsfrågor ska ingå som en viktig del i arbetsmiljöarbetet. Målet är att den anställde så snart som möjligt ska kunna komma tillbaka till sin arbetsplats. Vid behov ska extern expertkunskap anlitas.
- ingen anställd ska utsättas för kränkande särbehandling som t.ex. mobbning, psykiskt våld, social utstötning eller trakasserier.
- ingen får vara alkohol- eller drogpåverkad under arbetstid. Alla anställda är skyldiga att, om någon är påverkad av alkohol eller andra droger, omedelbart anmäla det till sin närmaste chef som ansvarar för att nödvändiga åtgärder vidtas.
- vi arbetar aktivt för jämställdhet mellan könen. Jämställdhet mellan kvinnor och män innebär att kvinnor och män har samma rättigheter, möjligheter och skyldigheter inom alla områden.
- vi har integritetsinformation för anställda för att tillgodose kraven på enskilda individers ("registrerades") rättigheter relaterade till personuppgifter i den nya dataskyddsförordningen (GDPR).

Arbetsmiljöarbetet på ApoEx syftar ytterst till att skapa en fysiskt och psykosocialt trygg arbetsplats, där medarbetarfilosofin är central för utvecklingen av alla medarbetare och ledarfilosofin för alla chefer.

(Fastställd av VD 2018-08-20)



<i>Namn på dokument</i> Hållbarhetsrapport Årlig redovisning ApoEx	<i>Version</i> B/2019
<i>Upprättat av</i> Eva Einarsson, kvalitets- och miljöchef, 2019-02-05	<i>Sida</i> Sida 8 of 11

Bilaga 3. Uppförandepolicy (Code of Conduct) - text från företagsövergripande policydokument

ApoEx vill vara en ansvarsfull arbetsgivare. Verksamheten ska hanteras med respekt och hänsynstagande till mänskliga rättigheter, till människors säkerhet och hälsa samt till miljön. Det är såväl de anställdas som ledningens ansvar att säkerställa att denna uppförandekod efterlevs. Koderna ger ApoEx en vägledning om hur vi ska uppföra oss i olika situationer. Den skyddar oss och visar var gränsen går mellan lämpligt och olämpligt uppförande. Alla uppmanas och förväntas rapportera brott mot denna uppförandekod.

ApoEx ska respektera lagar och regler oavsett var verksamheten bedrivs.

ApoEx ska respektera de grundläggande mänskliga rättigheterna och internationella arbetsstandarder såsom dessa framställs i FN:s deklaration om de mänskliga rättigheterna och i den Internationella Arbetsorganisationens (ILO:s) kärnkonventioner.

Detta innebär att ApoEx följer följande principer, lagar och regler:

- FN:s allmänna förklaring om mänskliga rättigheter (1948).
- ILO:s åtta kärnkonventioner.
- I enlighet med FN:s barnkonvention accepterar vi inte barnarbete i någon form. Om lokal lagstiftning inte föreskriver en högre åldersgräns, ska ingen som inte uppnått åldern för slutförd obligatorisk grundskola eller är yngre än 15 år anställas (eller 14 år om den nationella lagstiftningen så tillåter).
- Det arbetarskydd och den arbetsmiljölagstiftning som gäller i tillverkningslandet
- Vi accepterar inte tvångsarbete eller ofrivilligt arbete.
- Den miljölagstiftning som gäller i tillverkningslandet.
- Vi rekryterar och behandlar våra medarbetare på ett sätt som inte är diskriminerande avseende kön, ras, religion, ålder, funktionshinder, sexuell läggning, nationalitet, politisk åsikt, fackföreningstillhörighet, socialt eller etniskt ursprung.
- Vi värdesätter mångfald och främjar rättvis behandling och lika villkor vid rekrytering, lönesättning, fortbildning och befordran hos anställda oavsett ras, religion, politisk uppfattning, kön, ålder, nationalitet, sexuell läggning, civilstånd eller handikapp.
- Vi accepterar inte att anställda utsätts för kroppslig bestraffning eller fysiska, sexuella, psykologiska eller verbala trakasserier eller övergrepp.



<i>Namn på dokument</i> Hållbarhetsrapport Årlig redovisning ApoEx	<i>Version</i> B/2019
<i>Upprättat av</i> Eva Einarsson, kvalitets- och miljöchef, 2019-02-05	<i>Sida</i> Sida 9 of 11

- Vi följer den arbetsrätt, inklusive lagstiftning om minimilön och det socialförsäkringsskydd som gäller i tillverkningslandet.
- Vi respekterar de anställdas rätt att organisera sig fackligt. Alla anställda har således rätt att utöva sin lagliga rätt att bilda, gå med i eller avstå från att gå med i fackliga organisationer. Det är således inte heller acceptabelt det vidtas disciplinära eller diskriminerande åtgärder mot arbetstagare som organiserar sig eller ansluter sig till en organisation för att på ett fredligt sätt tillvarata sina rättigheter.
- FN:s deklaration mot korruption.

(Fastställt av VD 2017-07-10)



<i>Namn på dokument</i> Hållbarhetsrapport Årlig redovisning ApoEx	<i>Version</i> B/2019
<i>Upprättat av</i> Eva Einarsson, kvalitets- och miljöchef, 2019-02-05	<i>Sida</i> Sida 10 of 11

Bilaga 4. Mutlagstiftningspolicy (anti bribery policy) - text från företagsövergripande rutin

1.1 Vad är muta?

Enligt 10 kap. 5 (a) brottsbalken kan en anställd dömas för *tagande av muta*, om han/hon tar emot, godtar ett löfte eller begär en otillbörlig förmån i samband med hans/hennes anställning eller utförande av uppdrag.

Vidare enligt 10 kap. 5 (b) brottsbalken kan en person som lämnar, utlovar eller erbjuder en otillbörlig förmån i ovannämnda fall dömas för *givande av muta*.

Mutor kan därför ske när en anställd på ApoEx otillbörligen påverkas av tredje part eller otillbörligen påverkar ApoEx kund, leverantör eller en statlig myndighet för att de ska agera fördelaktigt mot ApoEx.

1.2 Förbjudna affärsmetoder

Anställda vid ApoEx får inte, genom att ta emot eller ge en otillbörlig förmån, begå mutbrott för att erhålla en otillbörlig fördel. Anställda ska handla i enlighet med brottsbalkens bestämmelser och alla tillämpliga antikorrptionslagar och regleringar i de länder där vi är verksamma.

1.2.1 Gåvor och förmåner

Var restriktiv med gåvor till/från anställda hos kunder eller leverantörer eller till statstjänstemän. För det fall gåvor ges, måste de uppfylla gällande lagar samt följande riktlinjer:

- a) Gåvor måste vara av måttligt värde och ges på ett öppet och transparent sätt.
- b) Gåvor får inte förekomma frekvent och inte ges till familjemedlemmar till anställda hos kunder eller leverantörer, eller till familjemedlemmar till statstjänstemän.
- c) Gåvor får aldrig vara i form av kontanter eller andra likvida medel, monetära lån eller andra former som kan anses vara olämpliga.

Ovanstående gäller även för ApoEx anställda som får en gåva.

1.2.2 Underhållning

Underhållning är inte tillåten om den påverkar eller kan uppfattas påverka beslut av en motpart. I de fall där affärsrelaterad underhållning för enskilda medarbetare hos kunder, leverantörer eller statliga organ kan krävas, måste följande riktlinjer följas:

- a) Underhållning måste vara direkt relaterad till företagsevenemang och måste tillhandahållas på ett öppet



<i>Namn på dokument</i> Hållbarhetsrapport Årlig redovisning ApoEx	<i>Version</i> B/2019
<i>Upprättat av</i> Eva Einarsson, kvalitets- och miljöchef, 2019-02-05	<i>Sida</i> Sida 11 of 11

och transparent sätt.

- b) Påkostad eller dyrbar underhållning och underhållning som skadar ApoEx anseende är förbjuden.
- c) Ingen underhållning får ges till familjemedlemmar till en anställd hos en leverantör, kund eller statlig myndighet, om inte den anställde tar med dem.
- d) Ge inte kontantbidrag eller traktamenten.

Ovanstående gäller även för ApoEx anställda som tar emot underhållning.

1.2.3 Resor

Med undantag för ordinära taxi- eller bussresor av begränsat värde, är det förbjudet för en ApoEx anställd att betala för resa och logi för anställda hos leverantörer, kunder och myndigheter. I fall där betalning av sådan resa/logi kan krävas, måste ApoEx anställda inhämta skriftligt godkännande från VD samt personer direkt underställda VD.

1.2.4 Lobbying

Lobbying är ett legitimt sätt att försöka påverka politiker för att bestämma till din fördel genom att tillhandahålla information. Ett erbjudande om pengar eller egendom i en sådan process skulle dock klassificeras som bestickning och skulle som sådant vara olagligt.

1.3 Rapportering

Om du är medveten om att någon anställd är inblandad i handlingar som bryter mot denna policy, måste du rapportera sådant handlande utan dröjsmål till VD samt personer direkt underställda VD. ApoEx förbjuder hämndaktion mot någon som har påtalat eller hjälpt till att ta itu med denna typ av problem.

(Fastställd av VD 2018-01-29)