

Namn på dokument Hållbarhetsrapport Årlig redovisning ApoEx	Version D
Upprättat av Eva Einarsson, kvalitets- och miljöchef, 2021-02-12	Sida Sida 1 of 14

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 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. Affärsiden bygger på att "förbättra och förenkla för vården". Strategin bryts ned av 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.

Under 2020 har ApoEx etablerat en ny avdelning för Strategiskt inköp. Avdelningen har skapat förutsättningar för mer sammanhållen bolagsstrategi avseende indirekta inköp med möjlighet att ställa krav på både hållbarhet och pris.

2. Beskrivning av ApoEx miljöarbete

ApoEx är ISO-certifierade enligt den senaste standarden ISO 14001:2015 (samt 9001:2015) sedan augusti 2017. Under 2020 har ApoEx omcertifierats med gott resultat och därifrån finns senaste gällande certifikat,

Namn på dokument Hållbarhetsrapport Årlig redovisning ApoEx	Version D
Upprättat av Eva Einarsson, kvalitets- och miljöchef, 2021-02-12	Sida Sida 2 of 14

2020-12-16. ApoEx är nu ISO-certifierade fram till augusti 2023. Ansvarig är kvalitets- och miljöchef Eva Einarsson. Certifieringsbevis framgår av **bilaga 1**.

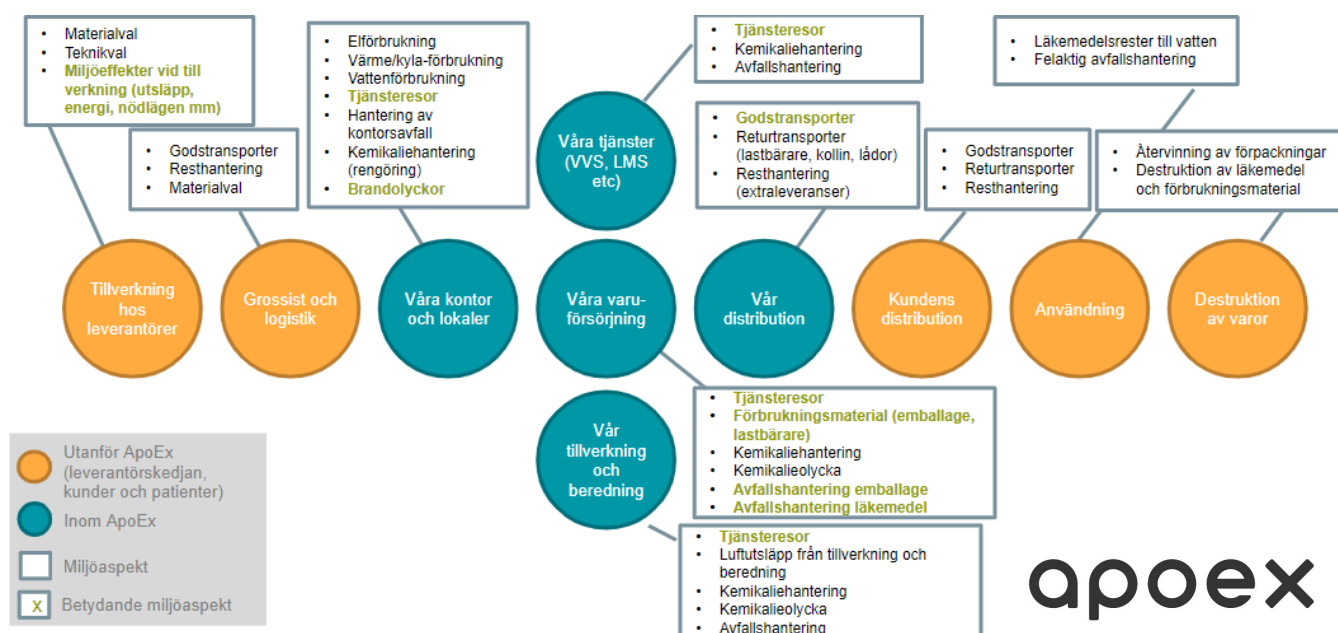
Det innebär att ApoEx har ett ledningssystem för kvalitet och miljö som har anpassats till den nya standarden med uppdaterade rutiner och arbetssätt inom de nyheter som kom med 2015 år standard; intressenter, ledningens engagemang, livscykelperspektiv, hantering av risk och möjligheter samt processer. Under 2020 har ApoEx utvecklat och implementerat ett nytt digitalt ledningssystem, **ApoGuide** som mer tydligt utgår från företagets processer och mål inkl. hållbarhet t ex olika policys. Inom ISO-certifiering tillämpas internrevision.

ApoEx miljöarbete följs upp i koncernledningen där ledningen per halvår får uppföljning om resultat och framdrift. Som del av ApoEx hållbarhetsarbete sker rapportering av följande:

- Centrala och lokala miljöavvikelser
- El-kretsen och Naturvårdsverket - import av batterier
- FTI (Förpacknings- och tidningsinsamlingen) - förbrukning papper/plast
- Miljöförvaltning resp. stad - kylmedia från kylanläggningar

Klimatkompensation som del av miljömål sker i samarbete med Zeromission - klimatkompensation av utsläpp CO₂, se **bilaga 2**.

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



Namn på dokument Hållbarhetsrapport Årlig redovisning ApoEx	Version D
Upprättat av Eva Einarsson, kvalitets- och miljöchef, 2021-02-12	Sida Sida 3 of 14

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

- Godstransporter ut och tjänsteresor
- Förbrukningsmaterial (emballage och lastbärare)
- Avfall läkemedel
- Brand

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 samt delgivits lokalt miljöansvariga. Miljömålen har sedan utvecklats lokalt genom ApoEx målstyrningsprocess i Mitt ApoEx (HR-system inkl. strategiska mål och medarbetarsamtal) i syfte att främja lokala förbättringsinitiativ och lagefterlevnad.

Aktuella mål och resultat för 2020 var:

Mål	Uppföljning/resultat
Uppföljning av CO ₂ -utsläpp transporter/ km och avtal samt tjänsteresor	Totalt utsläpp 276 ton CO ₂ varav 57 ton för tjänsteresor, totalt 334 ton. Värdet är ungefär lika som 2019 trots att ApoEx implementerat Norrland: Bakgrunden är mer förnyelsebara bränslen för transporter samt betydligt färre tjänsteresor pga corona. Lokal uppföljning av kundkrav inom området. Totalt 334 ton CO ₂ klimatkompensterades via Zeromission.
Avfallshantering - 100 % efterlevnad källsortering	Resultat av uppföljning visar varierande måluppfyllelse, från 50 % i Region Mitt till närmare 100 % i Region Syd. Region Nord uppger 75%. Arbetet har varit svårt att prioritera i coronatider.
Öka kompetensen inom miljöområdet genom miljöutbildning	Miljöutbildning genomförd om ApoEx miljöarbete samt generell e-utbildning via Learnway - 93 % av alla nya medarbetare genomförde utbildningen.
Lokal uppföljning enligt lokala avtalskrav	Samtliga driftenheter med krav på lokal uppföljning har tydliggjort detta i en lokal rutin inkl. tillvägagångssätt och ansvar.

Utöver ovan har affärsområde Privat vård verkat för att tillhandahålla en tjänst för privata vårdgivare för säker destruktion av läkemedel som tilläggstjänst i samband med köp av läkemedel. Satsningen planeras att lanseras under 2021.

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

Namn på dokument Hållbarhetsrapport Årlig redovisning ApoEx	Version D
Upprättat av Eva Einarsson, kvalitets- och miljöchef, 2021-02-12	Sida Sida 4 of 14

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 har som mål 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.

3. Personal och sociala förhållanden

Under 2020 fortsatte ApoEx att växa som företag och i slutet av året var vi 494 medarbetare. Könsfördelningen inom bolaget är 65,5% kvinnor och 34,5% män. Fördelningen kvinnor och män i ledningen speglar även bolagets könsfördelning med 5 kvinnor och 2 män.

För hållbarhetsaspekter avseende personal gäller rutin **Arbetsmiljöpolicy**, se **bilaga 3**. Syftet med policyn är att skapa en bra fysisk, social och organisatorisk arbetsmiljö, 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, ergonomi, första hjälpen, företagshälsovård och medarbetarenkäter. Under 2020 rapporterades 20 st arbetsmiljötilbud. För att lyfta det systematiska arbetsmiljöarbetet till nästa nivå så har vi tillsatt en arbetsmiljökommitte för varje region samt en för HK. Samtliga lokala driftsenheter genomförde arbetsmiljöromd och alla med personalansvar har delegerats arbetsmiljöuppgifter.

ApoEx följer löpande upp engagemanget i organisationen med hjälp av verktyget &frankly. Varannan månad ställer företaget sju grundläggande frågor utifrån gällande forskning och studier kring vad som driver engagemang. De sju grundläggande drivkrafterna som ApoEx mäter och följer upp är: Välmående, Samarbete, Bekräftelse, Stolthet, Utveckling, Riktning och Ledarskap. Dessa frågor ger en bra utgångspunkt för att identifiera övergripande styrkor och förbättringsområden i ApoEx fortsatta arbete med att öka

Namn på dokument Hållbarhetsrapport Årlig redovisning ApoEx	Version D
Upprättat av Eva Einarsson, kvalitets- och miljöchef, 2021-02-12	Sida Sida 5 of 14

engagemanget. Resultaten från pulsen diskuteras i teamen och följs upp med lokala handlingsplaner. Trenden för engagemanget har varit på en god och stabil nivå inom bolaget under under 2020. Dock krävs insatser för att höja svarsfrekvensen i enkäten och detta kommer vara ett målområden för 2021.

Året har präglats av speciella omständigheter då Coronapandemin slog till i mitten av mars. Vi har ställt om och arbetat efter folkmyndighetens rekommendationer. I den utsträckning det varit möjligt att jobba hemifrån (främst på HK), inte tillåtit externa besökare och i driften har vi arbetat efter nya uppsatta rutiner för att kunna leverera till regionen och inte utsättas för smitta.

ApoEx har under 2020 tecknat avtal med en företagshälsovård för Norrland och har därmed stöd till koncernens samtliga enheter. Stödet har under året bestått av rehabiliteringsåtgärder, insatser på arbetsmiljöområdet och vårdande insatser.

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

Under året har tillämpning av lagstiftning inom **GDPR** gjorts enligt arbetsmodell med rutiner och ansvarsfördelning skapad 2018. Fortsatta förbättringar av informationssäkerheten har genomförts enligt intern plan liksom anpassning av vår integritetspolicy som nu finns i två versioner på vår hemsida, en för ApoEx kunder och en anpassad för patienter och förskrivare. Hanteringen av GDPR-frågor har också fått en egen del i ApoEx nya ledningssystem ApoGuide med all information samlad i egen menyflik. ApoEx har ett Dataskyddsbud för stöd och utredning inom känsliga personuppgiftsfrågor samt ev. anmälan till Integritetsskyddsmyndigheten (fd Datatillsynen).

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, till exempel lagstiftning, läkemedelsavfall, leverantörsbedömningar och spridning av information om val av läkemedel med olika grad av klassning av miljörisk. Arbetet har gjort att projektet "Välvald - apotekens guide för transparens" realiserats och kommer att implementeras under februari 2021. För ApoEx innebär projektet möjlighet att via beställningsportalen Care kunna ta del av märkning av receptfria läkemedel som motsvarar hållbarhetskriterier i enlighet med gemensam standard för apotek, se bild:



Namn på dokument Hållbarhetsrapport Årlig redovisning ApoEx	Version D
Upprättat av Eva Einarsson, kvalitets- och miljöchef, 2021-02-12	Sida Sida 6 of 14

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 4**.

5. Motverka korruption

ApoEx har en rutin för korruption, 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 5**.

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, brand, vattenskada, strejk och händelser kopplade till externa leverantörer av läkemedel. Rutinerna beskriver krav på att krisledning utses, kommunikationsvägar, lokal analys av konsekvenser på kund/patientnivå och samordning inom företaget för att säkra kanalisering av rätt resurser utifrån behov inom aktuell händelse.

Under 2020 har ApoEx haft god anledning att tillämpa krishantering som del av utsatt situation i samband med coronapandemin. Exempelvis har ApoEx varit delaktig i regionernas beredskapsplaner och också för den egna verksamheten varit tvungna att tillämpa krisledning för att klara utgående leveranser trots hög sjukfrånvaro pga covid-19. ApoEx har under 2020 medverkat i uppförandet av fältsjukhuset i Älvsjö samt tillämpat olika möjligheter till dispenser för att underlätta apoteksverksamheten i tider av brist på både läkemedel och personal.

Risker inom respekt för mänskliga rättigheter eller korruption 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.

<i>Namn på dokument</i> Hållbarhetsrapport Årlig redovisning ApoEx	<i>Version</i> D
<i>Upprättat av</i> Eva Einarsson, kvalitets- och miljöchef, 2021-02-12	<i>Sida</i> Sida 7 of 14

Sammanfattning

ApoEx har i denna hållbarhetsredovisning beskrivit företagets hållbarhetsarbete under 2020.

I enlighet med ApoEx betydande miljöaspekter och företagets mål har uppföljning visat på betydande framsteg inom engagemanget för hållbarhet. Det är också tydligt att ApoEx kunder (främst regionerna) mer omfattande nu ställer krav på ApoEx som leverantör t ex genom krav på transportörer med övergång till mer fossilfria bränslen. På de lokala driftenheterna har kompetensen ökat genom utbildning, ApoEx har lokalt miljöansvariga utsedda, vår möjlighet att följa upp transportörer avseende utsläpp har ökat och nya områden att förbättra har identifierats t ex mer fokus på förbrukningsmaterial.

Under året har ApoEx inte ökat mängden utsläpp av CO₂ trots att företaget har implementerat ett stort nytt avtal med ApoEx Norrland. Bakgrunden är övergång till mer fossilfria bränslen och minskat antal tjänsteresor.

ApoEx fortsätter att växa i både omsättning och antal medarbetare. Företaget fäster stor vikt vid fortsatt arbete med att säkerställa både kvalitet och miljö i våra leveranser inkl. uppföljning av intressenter i syfte att uppnå god kundnöjdhet.

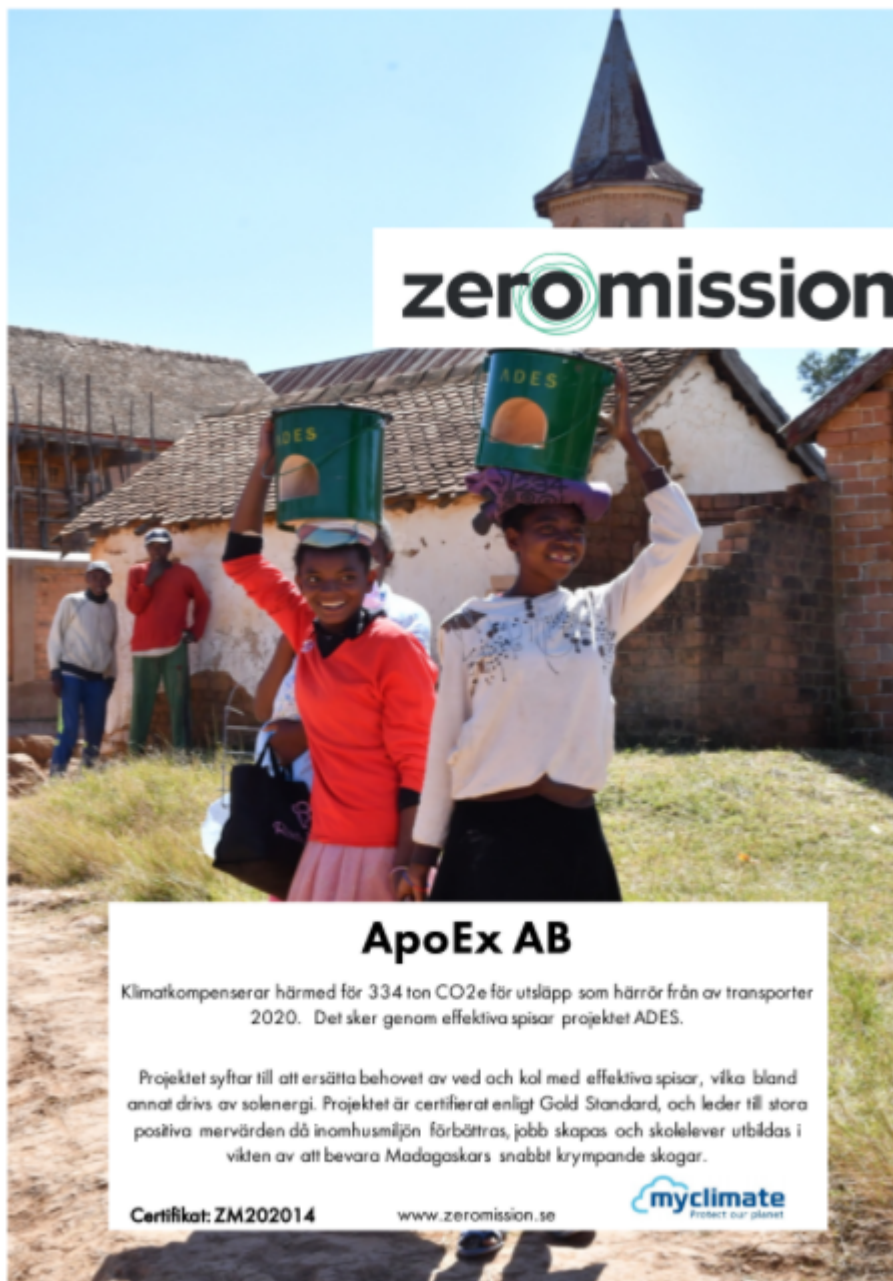
Namn på dokument Hållbarhetsrapport Årlig redovisning ApoEx	Version D
Upprättat av Eva Einarsson, kvalitets- och miljöchef, 2021-02-12	Sida Sida 8 of 14

Bilaga 1: Miljöcertifiering ISO 14001:2015 för ApoEx AB



Namn på dokument Hållbarhetsrapport Årlig redovisning ApoEx	Version D
Upprättat av Eva Einarsson, kvalitets- och miljöchef, 2021-02-12	Sida Sida 9 of 14

Bilaga 2. ApoEx bidrag för att klimatkompensera via Zeromission



zeromission

ApoEx AB

Klimatkompenserar härmed för 334 ton CO₂e för utsläpp som härrör från av transporter 2020. Det sker genom effektiva spisar projektet ADES.

Projektet syftar till att ersätta behovet av ved och kol med effektiva spisar, vilka bland annat drivs av solenergi. Projektet är certifierat enligt Gold Standard, och leder till stora positiva mervärden då inomhusmiljön förbättras, jobb skapas och skolelever utbildas i vikten av att bevara Madagaskars snabbt krympande skogar.

Certifikat: ZM202014 www.zeromission.se 

Namn på dokument Hållbarhetsrapport Årlig redovisning ApoEx	Version D
Upprättat av Eva Einarsson, kvalitets- och miljöchef, 2021-02-12	Sida Sida 10 of 14

Bilaga 3. 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 2020-02-24)

Namn på dokument Hållbarhetsrapport Årlig redovisning ApoEx	Version D
Upprättat av Eva Einarsson, kvalitets- och miljöchef, 2021-02-12	Sida Sida 11 of 14

Bilaga 4. Uppförandepolicy (Code of Conduct) - text från företagsövergripande policydokument

Uppförandepolicy (Code of Conduct)

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 arbetsmiljölagerstiftning som gäller i tillverkningslandet
- Vi accepterar inte tvångsarbete eller ofrivilligt arbete.
- Den miljölagerstiftning som gäller i tillverkningslandet.
- ApoEx utgår från en grundsyn om alla människors lika värde och att vi har rättvisa förhållanden mellan individer och grupper. Ingen ska diskrimineras på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.
- Vi värdesätter mångfald och främjar rättvis behandling och lika villkor vid rekrytering, lönesättning, fortbildning och befordran hos anställda oavsett etnicitet, religion, politisk uppfattning, kön, ålder, nationalitet, sexuell läggning, civilstånd eller funktionsnedsättning/funktionsvariation.
- 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> D
<i>Upprättat av</i> Eva Einarsson, kvalitets- och miljöchef, 2021-02-12	<i>Sida</i> Sida 12 of 14

- 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 att 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 2019-04-10)

Namn på dokument Hållbarhetsrapport Årlig redovisning ApoEx	Version D
Upprättat av Eva Einarsson, kvalitets- och miljöchef, 2021-02-12	Sida Sida 13 of 14

Bilaga 5. 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 och transparent sätt.

<i>Namn på dokument</i> Hållbarhetsrapport Årlig redovisning ApoEx	<i>Version</i> D
<i>Upprättat av</i> Eva Einarsson, kvalitets- och miljöchef, 2021-02-12	<i>Sida</i> Sida 14 of 14

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 2020-02-24)