

Hållbarhetsrapport

ApoEx 2021

1. 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.

2. ApoEx verksamhet och organisation

ApoEx har apotekstillstånd för öppenvårdsapotek och partihandelstillstånd. Öppenvårdsapoteken är leverantör inom funktion sjukhusapotek genom avtal med regioner, samt leverantör till privata vårdgivare.

Verksamhet som bedrivs är främst tjänster inom läkemedelsförsörjning, extemporetillverkning, slutenvårdsdos och olika farmaceutiska tjänster t ex kliniska provningar och kvalitetsgranskning.

Året har inneburit utökat uppdrag med avtal för Region Västmanland och avtalet för Region Stockholm har förlängts. Under året har förberedande arbete för att starta upp ett nytt avtal med Region Östergötland planerats. Parallellt fortsätter ApoEx att leverera läkemedelsförsörjning till Kalmar Primärvård medan befintliga tjänster till Region Kalmar avvecklas då Regionen tar över i



egen regi. Även projekt för att implementera vunnit avtal för Region Gävleborg har startat upp. En ny verksamhet med slutenvårdsdos i Lund har tillkommit.

Under 2021 har inga större organisatoriska förändringar skett. Företaget arbetar fortsatt inom två affärsområden, Privat- och Offentlig vård. Centralt finns olika stödfunktioner t ex inom kvalitet och miljö, finans, inköp, IT och HR. Sedan 2020 etablerad avdelning Försäljning och Sortiment har under året utvecklat sitt uppdrag till att i nära samarbete med myndigheter och levererande företag ha en central roll som stöd till verksamheten inom rest- och licenshantering av läkemedel. ApoEx har under året förstärkt centralt stöd inom kliniska provningar samt startat upp ett nationellt nätverk inom sortiment- och lagervård.

Under 2021 har avdelning Strategiskt inköp fortsatt sitt uppdrag att skapa förutsättningar för mer sammanhållen bolagsstrategi avseende indirekta inköp med möjlighet att ställa krav på både hållbarhet och pris.

3. ApoEx affärsmodell

ApoEx affärsmodell finns beskriven i företagets ledningssystem med beskrivning av affärsplan i rutinen Verksamhetsmål. Där beskrivs hur ApoEx verksamhetsmål utgår från av styrelsen fastställd strategi. Strategin bryts ned av ledningsgruppen och hänsyn tas till risker och möjligheter inkl. kvalitet och miljö samt externa beroenden. En SWOT på företagsnivå tas fram. Exempel på risker inom verksamheten är svårighet att rekrytera IT-utvecklare och farmaceuter som möter företagets behov. 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, se bild 1.

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. Beslutade strategiska initiativ syftar till att kända utfall av SWOT:en tas om hand och antingen skapar möjligheter eller bygger bort svagheter eller hot. Att tänkt strategi fungerar

följs löpande upp på månatlig Business Review med VD, CFO och Chef Controlling, på ledningsmöten och i uppföljning mot styrelsen. Justeringar och ev. omprioriteringar görs på sk Strategiskt ledningsmöte en gång per månad.

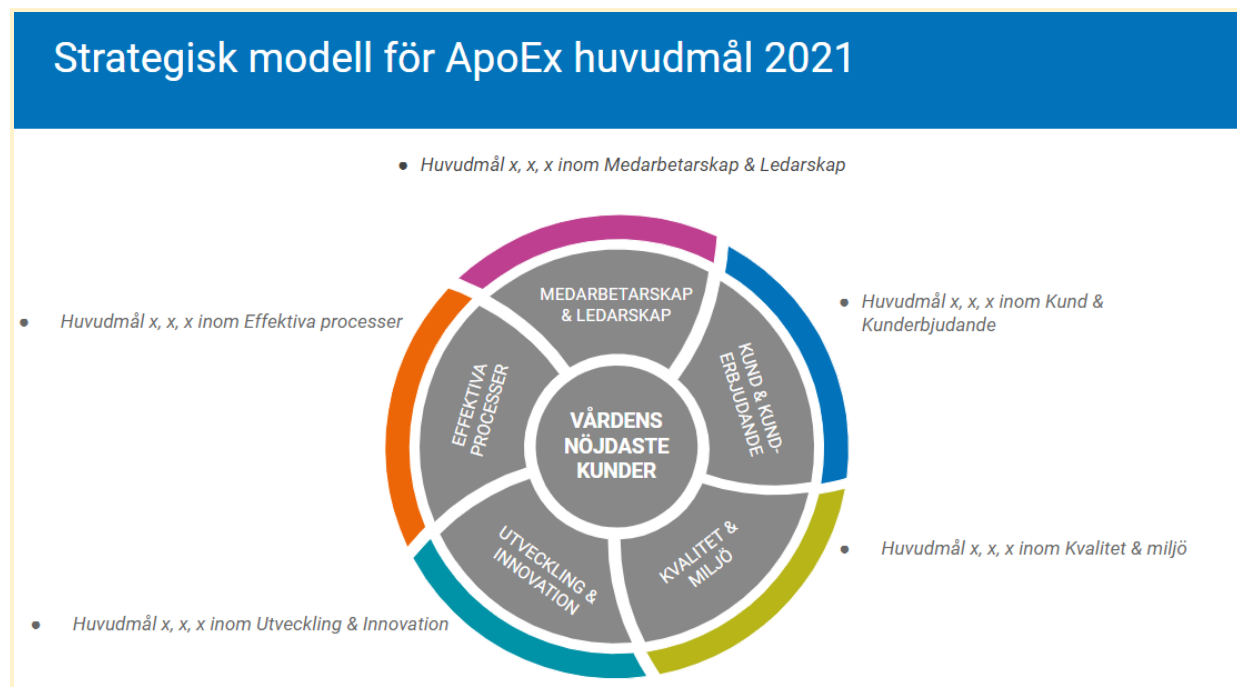


Bild 1. Exempel på illustration av ApoEx modell för strategiska planering

Finansiella mål styrs av budgetprocessen som redovisas via Årlig redovisning. Nedbruten budget tydliggör planerade resurser och lokalt budgetansvar är delegerat företagets chefer till Driftchefsnivå. Ev. ny- eller ersättningsrekrytering stöd av fastställd rekryteringsprocess.

4. 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, 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 års standard; intressenter, ledningens engagemang, livscykelperspektiv, hantering av risk och möjligheter samt processer. Under 2021 har ApoEx 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.

Innehållet i ApoGuide används i samband med onboarding av nya medarbetare. Genom styrd digital fördelning av ansvar i HR-systemet Mitt ApoEx säkerställs att nya medarbetare får policys och arbetssätt förklarade för sig och tillgång att läsa. Företagets policys omvärderas två gånger per år i samband med s.k. Ledningens genomgång inom ISO.

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:



Bild 2. ApoEx Miljöaspekter

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.

ApoEx miljömål finns samlade inom strategiskt målområde Kvalitet och miljö och lyfter då fram prioriterade områden att förbättra inom hela miljöområdet. Dessa mål, tillsammans med rutiner som ställer krav inom verksamheten inkluderar t ex målområde Medarbetarskap & Ledarskap genom krav på miljöutbildning, Kund & Kunderbjudande genom att säkra avtalskrav från regionerna inom miljö, hänsyn till miljöpåverkan inom Utveckling & Innovation, krav på leverantörer inom transport inom fossilfria bränslen inom Effektiva processer och löpande värdering av miljöpåverkan i förhållande till affärsnytta inom Finansiella mål.

Aktuella mål och resultat för 2021 var:

Miljömål	Uppföljning/resultat
Uppföljning av CO ₂ -utsläpp transporter/ km och avtal samt tjänsteresor	Handlingsplan beskriver proaktivt arbete med avtal och uppföljning av transportleverantörer. Inget måltal definierat pga att tidigare års värden ej varit kompletta. Tydlig trend att transportörerna nu kan redovisa bättre. Totalt utsläpp 338,9 ton CO₂ varav 39,7 ton för tjänsteresor, totalt 379 ton. Värdet är något högre än 2020. Bakgrunden är nya avtal, värden för helår med avtal Norrland och nya turer för Market AB. Positiv effekt av mer förnyelsebara bränslen för transporter samt betydligt färre tjänsteresor delvis pga corona. Lokal uppföljning av kundkrav inom området. Totalt 379 ton CO₂ klimatkompensterades via Zeromission. Svarar mot miljöaspekt - utsläpp inom godstransporter och tjänsteresor.
Kartläggning av volymer och val av förpackningsmaterial inom ApoEx distribution	Kartläggning har genomförts utifrån produkter, leverantörer och typ av förpackningsmaterial. Analys har gjorts utifrån kriterier baserade på kunskap om bra miljöval från RISE. Nulägesbeskrivningen visar att ApoEx nuvarande inköp på många sätt redan idag har flera bra miljöval men att det finns områden som kan förbättras t ex sträckplast. Kartläggningen ligger till grund för nya miljömål inom området inom ApoEx distribution - skapa underlag för att i nästa steg kunna minska miljöpåverkan samt genom upphandling minska kostnader för emballage. Svarar mot miljöaspekt - förpackningar och emballage.
Lokal uppföljning enligt lokala avtalskrav	Samtliga driftenheter med krav på lokal uppföljning har tydliggjort detta i en lokal instruktion inkl. tillvägagångssätt och ansvar.

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:

Miljöpolicy - ApoEx

Miljöpolicy

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 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.



Bild 3. ApoEx miljöpolicy

Under 2021 har en ny modell för egeninspektion inom Miljö implementerats som följer upp ovan.

3. Personal och sociala förhållanden

Under 2021 fortsatte ApoEx att växa som företag och i slutet av året var vi ca 500 medarbetare (FTE) på 18 orter. Könsfördelningen inom bolaget är 64% kvinnor och 36% män. Fördelningen kvinnor och män i ledningsgruppen är 3 kvinnor och 4 män, där en av männen för närvarande ersätter en föräldraledig kvinna.

För hållbarhetsaspekter avseende personal gäller vår 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 följer föreskriften för Systematiskt arbetsmiljöarbete 2001:01 och organiseras genom arbetsmiljökommittéer i de olika regionerna. Dessa har ansvar att granska, riskbedöma, åtgärda och följa upp samtliga delar inom det systematiska arbetsmiljöarbetet. Detta omfattar t ex uppföljning av lokalt säkerhetsarbete t ex brandskydd, hantering av kriser, ergonomi, första hjälpen, företagshälsovård och



medarbetarenkäter. Under 2021 rapporterades 5 st allvarliga tillbud/olycksfall. Samtliga lokala driftsenheter genomförde arbetsmiljöromd och ansvar för arbetsmiljöarbetet har delegerats från VD ut till organisationens chefer.

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 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 även under 2021, dock med en liten dipp precis efter sommaren. Svarsfrekvensen har i vissa delar av verksamheten ökat. Dock krävs fortsatta insatser för att höja svarsfrekvensen i enkäten och detta kommer vara ett målområden även för 2022.

Året har präglats av speciella omständigheter med Coronapandemin. 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. Sjukfrånvaron har, trots Corona, totalt sett varit hanterbar (6,4% totalt) men har tidvis och lokalt legat på höga nivåer (20%).

För spridning av fakta, processer, metoder och material inom HR används två applikationer på ApoEx intranät, ApoChef och ApoMedarbetare. Dessa fungerar som vägledande handböcker inom HR-frågor och förenklar vid allehanda situationer.

Under året har förberedande arbete gjorts för att implementera den sk visselblåsarlagen (Lag 2021:890 om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden) under 2022.

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**.

6. 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. Potentiella riskområden som påverkar kund/patientsäkerhet:

- Leveransförseningar med patientpåverkan
- Brist på läkemedel genererar bristsituation i vården
- Kritisk felexpedition med livshotande konsekvenser/lex Maria

Bakomliggande orsaker kan vara nationell restsituation av läkemedel, extern kris som påverkar t ex branden i Västmanland, trafikolycka, snökaos eller terrordåd, personalrelaterade kriser; sjukdom/VAB eller strejk, brist på kompetens, lokalrelaterade kriser; strömavbrott, brand eller vattenläcka eller systemfel IT.

Till rutinen hör en bilaga med kontaktuppgifter till nyckelpersoner inom företaget för tydlig eskaleringsväg i samband med kris. Rutinerna omfattar förutom tillvägagångssätt vid 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 2021 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 2021 tillämpat olika möjligheter till dispenser utfärdade av Läkemedelsverket 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. Exempel på risk som hanterats under året är It-säkerhetsbrister i våra tekniska plattform i kombination med ökade omvärldshot där informationssäkerhetsarbetet varit i fokus med nu med mycket bra utfall och minimerad risk.

Under året har ett mer systematiskt kontinuitetsplaneringsarbete initierats med målbild att motsvara krav inom ISO 22 301.

7. Övrigt

ApoEx ingår i intresseorganisationen Svensk Apoteksörening. 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 implementerades 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.



Bild 4. Välvald - symbol för hållbarhetsmärkning av läkemedel på apotek

Under året har tillämpning av lagstiftning inom GDPR gjorts enligt arbetsmodell med rutiner och ansvarsfördelning skapad 2018. Arbetet har fokuserat på hantering av informationssäkerhet i syfte att säkra tillgänglighet, konfidentialitet och integritet för data som ApoEx lagrar och bearbetar. Det innebär att ApoEx följer relevant lagstiftning och relevanta riktlinjer, inklusive t ex GDPR samt avtal med externa parter, inklusive personuppgiftsbiträdesavtal. Under 2021 har ApoEx uppdaterat arbetssätt inom området Dataintegritet och GDPR, och en ny informations-säkerhetspolicy har tagits fram. 25 incidenter utreddes som personuppgiftsincidenter, men ingen av dem var så allvarlig att den behövde anmälas till Integritetsskyddsmyndigheten.



Sammanfattning

- ApoEx har i denna hållbarhetsredovisning beskrivit företagets hållbarhetsarbete under 2021.
- 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) ställer mer omfattande krav på ApoEx som leverantör t ex genom krav på transportörer med övergång till fossila bränslen eller el. På ApoEx lokala enheter har kompetensen ökat genom utbildning, det finns lokalt miljöansvariga utsedda, vår möjlighet att följa upp transportörer avseende utsläpp har ökat och nya områden att förbättra har identifierats t ex inom årets miljömål med kartläggning av förbrukningsmaterial.
- Under året har ApoEx ökat mängden utsläpp av CO₂ i reella tal men inte om man jämför med ökning inom omsättning/ökad verksamhet. Vi ser en tydlig trend med bruk av mer fossilfria bränslen eller elbilar hos transportörerna.
- Det hållbarhetsarbete som genomförts under 2021 kommer på många sätt att ligga till grund för bättre förutsättningar att arbeta framåt inom arbetsmiljö, leverantörsuppföljning och inköp.
- ApoEx fortsätter växa i både omsättning och antal medarbetare. Företaget fäster stor vikt vid fortsatt arbete med att säkerställa kvalitet och miljö i våra leveranser i syfte att uppnå god kundnöjdhet och en sund arbetsmiljö för våra medarbetare.

Stockholm 2022-03-10

/ Eva Einarsson, leg. apotekare, Kvalitets- och miljöchef ApoEx

Bilaga 1. ISO-certifikat från 2021



Bilaga 2. Intyg från Zeromission om klimatkompensation



Bilaga 3. Arbetsmiljöpolicy (v. 2.0) - fastställd 2022-05-17**Arbetsmiljöpolicy**

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.
- en viktig del i arbetet att undersöka, riskbedöma, åtgärda och följa upp arbetsmiljön är det regelbundna arbetet i arbetsmiljökommittéerna.
- 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.

Bilaga 4. Uppförandepolicy (v. 1.0), fastställd 2020-09-01**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. Koden 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 arbetsmiljölågstiftning som gäller i tillverkningslandet
- Vi accepterar inte tvångsarbete eller ofrivilligt arbete.
- Den miljölågstiftning 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.
- 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.



Bilaga 5. Mutlagstiftningspolicy (anti bribery policy) v. 1.0, fastställd 2020-09-01

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 antikorrupctionslagar 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.
- 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.