





## Aleris Communication on Progress (COP) 2017

Aleris fortsetter i 2017 vår støtte til Global Compact; FNs nettverk for bedrifters samfunnsansvar. Aleris vil gjennom vår virksomhet stake ut veien for en positiv samfunnsutvikling. Med vekt på nyskaping og nytenking ønsker vi å være med på å utvikle morgendagens helse og omsorg og bidra til et bedre og friskere samfunn. Samfunnsansvar er en naturlig del av Aleris' langsiktige engasjement og virksomhet og innebærer flere dimensjoner. Som privat helse- og omsorgsaktør møter vi hver dag mennesker som trenger omsorg eller behandling. Å gi alle våre pasienter, beboere og brukere god hjelp og en god mottakelse i livets forskjellige faser stiller store krav til profesjonalitet, engasjement og etikk hos våre medarbeidere.

Jeg er derfor svært opptatt av at Aleris har et felles etisk grunnlag og et engasjement for samfunnet vi er en del av og jobber for.

Siden Aleris ble medlem i Global Compact i 2013 har vi lagt ned et stort arbeid i å gjøre Global Compacts ti prinsipper til våre egne. Sammen med våre verdier OPEN – Omtenkemme, Profesjonelle, Engasjerte og Nytenkende, utgjør Global Compacts prinsipper grunnlaget for Aleris' felles kultur og etiske retningslinjer slik at pasienter, beboere og pårørende skal kjenne seg igjen uansett hvor de møter oss. I 2016 og 2017 har vi jobbet videre med å implementere prinsippene og verdiene i vår virksomhet.

Disse tiltakene gjør at Aleris det siste året har tatt et langt steg videre i arbeidet med å implementere Global Compacts fire områder i vår virksomhet. Dette arbeidet vil fortsette i 2017 og 2018.

Alexander Wennergren Helm, konsernsjef Aleris





## Menneskerettigheter

Vi har i 2016 og 2017 videreutviklet vårt arbeid med etikk, blant annet ved å lage en OPEN-dialog om temaet. Dialogen er tilgjengelig på vårt intranett IntrAleris i alle tre land, og har som mål å øke kunnskapen om våre etiske retningslinjer. Dialogen skal gi en forståelse av hvordan våre etiske retningslinjer henger sammen med våre verdier, vår visjon og forretningsidé.

Vi ønsker også gjennom denne digitale bevisstgjøringen å tydeliggjøre sammenhengen mellom våre etiske retningslinjer og medarbeiderens hverdag, og at våre medarbeidere deretter følger disse retningslinjene i hverdagen. Retningslinjene skal fungere som en støtte i vårt daglige arbeid og hjelpe oss med å unngå feiltrinn.

Den digitale OPEN-dialogen om etikk er støttet av en veiledning slik at lederne når de benytter dialogen med sine medarbeidere kan få støtte, tips og forberedelser samt informasjon og linker til lover, regler og andre styrende dokumenter i hvert avsnitt. Global Compacts 10 prinsipper utgjør rammene for denne digitale OPEN-dialogen.







## Helse & arbeidsvilkår

Aleris' medarbeidere er også våre viktigste ambassadører i arbeidet med å utvikle Aleris som arbeidsgiver. I 2016 er medarbeidere fra alle tre land intervjuet om sin arbeidshverdag og hvordan de lever ut våre verdier OPEN i hverdagen. Totalt har vi i produsert ca 20 filmer. Mange av filmene er presentert både på vårt intranett IntrAleris, og på vår nye Instagramkonto "Life at Aleris" (@lifeataleris); samt våre eksterne websider i alle tre land.



Med OPEN som grunnlag vil vi høsten 2017 sammen ta neste steg for å sette kundenes opplevelse av Aleris i sentrum. Vi skal blant annet rulle ut et spennende arbeid som handler om kundenes opplevelse når de er i kontakt med oss. Arbeidet berører alle i Aleris: Alle som møter kunden eller støtter de som møter kunden, og det skal gjøre oss enda mer omtenkssomme, profesjonelle og engasjerte uansett hvor eller hvordan vi møter alle dem som benytter Aleris' tjenester.

I 2016 har vi også gjennomført ytterligere to dilemmadiskusjoner, en fortsettelse av vårt etikkarbeid fra 2015. Alle medarbeidere ble invitert til å delta med sitt svar. Medarbeiderne ble deretter oppfordret til å diskutere dilemmaene og hvordan de ville reagert i ulike hverdagssituasjoner.



Aleris Forskning- og utviklingsfond er nå også gjort permanent. Fondet vil dele ut rundt 2,5 millioner kroner per år. Målet er å fremme utviklingsvilje hos medarbeiderne, og at prosjektene som får midler fra fondet skal gi pasienter, beboere og klienter i Aleris et bedre og friskere liv. Fondet ble etablert i 2013. Forskning- og utviklingsfondet har fra 2013 til 2016 delt ut tilsammen 10 millioner kroner. Totalt 90 prosjekter har så langt fått midler fra fondet. Prosjektene gjenspeiler hele bredden i Aleris' virksomhet og omfatter så ulike emner som hvordan bedre smertelindring kan forkorte sykehusoppholdet for pasienter som får operert inn kneleddsproteser, og hvordan de eldres nattfaste kan gjøres kortere i hjemmetjenesten.



## Miljø & Bærekraft

Aleris har hatt et langsiktig partnerskap med Røde Kors i Norge siden 2007, og med Røde Kors i Danmark siden 2013. I samarbeidet legges det vekt på tiltak som bidrar til økt helse og omsorg, men også aktiviteter som bidrar til et bedre samfunn. I Norge har vi nettopp forlenget vår avtale med Røde Kors, og i Sverige støttet vi frem til mai 2016 Hand in Hand og deres engasjement i India.

Aleris' engasjement strekker seg også utenfor Skandinavias grenser. I januar 2016 besøkte konsernsjefen sykehuset Masanga Hospital som Aleris støtter i Sierra Leone, et av verdens fattigste land. Et velfungerende sykehus må ha velutdannet personell. Behovet er enormt. Det er bygd en høyskole i tilknytning til sykehuset, og de første sykepleierne ble uteksaminert i 2015. Kirurgene som har studert ved høyskolen, utfører i dag over halvparten av alle kirurgiske inngrep som gjøres i hele Sierra Leone. Neste steg er at Aleris også skal bidra med kunnskap og erfaring. Medarbeidere vil derfor få mulighet til å reise til Masanga, hvor de får undervise og utveksle erfaring med høyskolen og sykehuset.





## Korrupsjon

For å sikre at lovbrudd og andre kritikkverdige forhold unngås, og for å ha en tryggere og bedre arbeidsplass, jobber Aleris med anti-korrupsjon på en rekke nivåer.

I tillegg til at skandinavisk lov regulerer korrupsjon følger vi de ti prinsippene i FNs Global Compact, der et av prinsippene går ut på å ta avstand fra bestikkelser og korrupsjon. Ettersom Aleris er et svensk selskap, følger vi også «Näringslivskoden» som er utarbeidet av Institutet mot Mutor (IMM) og utgjør et supplement til lovgivningen. Den gir tydelig veiledning om bruk av gaver, belønninger og andre fordeler.

Vi har også et eksternt varslingsystem for konsernet, kalt Whistleblowersystem. En uavhengig, ekstern part (Ethos International) tar seg av varslingene, og medarbeidere kan varsle anonymt. I Sverige vedtok Aleris i begynnelsen av 2014 en policy for såkalt "meddelarfrihet" som gir samme rettigheter som offentlig ansatte.

Som medarbeidere har vi ikke lov til å tilby eller motta upassende gaver. Det er ulovlig å motta eller tilby bestikkelser, og som medarbeidere må vi vite hvordan vi skal opptre og rapportere ved mistanke om bestikkelser og korrupsjon. I 2016 utarbeidet vi en rekke konsernpolicyer som formidler hvordan styret og konsernledelsen vil at vi skal handle og styre virksomheten for å nå målene vi setter oss, deriblant retningslinjer for Anti-korrupsjon.

Høsten 2016 ble det deretter gjennomført opplæring av våre medarbeidere på temaet Anti-korrupsjon, på virksomhetens personalmøter. Opplæringen hadde som mål å gi alle medarbeidere forutsetninger for å handle i henhold til våre retningslinjer for antikorrupsjon, og gi en forståelse av hvordan retningslinjene henger sammen med våre verdier, vår visjon og forretningsidé. Under møtene ble alle medarbeidere oppmuntret til å drøfte hva vi kan og ikke kan gjøre i vanskelige situasjoner som kan oppstå på en arbeidsplass.

For å styrke vårt arbeid med anti-korrupsjon ytterligere, har Aleris i 2016 etablert "Compliance Office". Compliance Office er en konsernfelles funksjon under konsernets finansavdeling, med kontaktinformasjonen [compliance@aleris.se](mailto:compliance@aleris.se). Informasjonen er tilgjengelig på vårt intranett IntraAleris. Hit kan medarbeidere henvende seg om de har spørsmål, tanker og innspill rundt foretakets antikorrupsjons-arbeid. Vår policy er at det er bedre å spørre en gang for mye enn en gang for lite.