

Communication on progress (COP)

UN Global Compact, Aleris Group 2021



Ansvarsfullt, enkelt & innovativt

Aleris ger möjlighet till ett bättre och friskare liv och bidrar till ökad samhällsnytta genom att erbjuda tillgänglig vård och innovativa tjänster. Vi finns för våra patienter där de är, när de behöver det. Att få vård i tid är en del av vårt hållbarhetsarbete. Vår ambition är att vara den bästa aktören och samarbetspartnern inom specialistsjukvård i Skandinavien.

Aleris verksamhet bedrivs på närmare 130 platser i Skandinavien. I Sverige erbjuder Aleris specialistsjukvård från Malmö i söder till Umeå i norr. Aleris är Norges ledande privata hälsoföretag med ett rikstäckande erbjudande av sjukhus och medicinska centra. I Danmark är Aleris den största privata aktören och är verksam inom 30 specialiteter fördelade på sex sjukhus runt om i landet. I början av 2022 har Aleris avyttrat radiologiverksamheten.

Som samhällsaktör och medlem i Global Compact har vi en viktig roll att bidra till ett mer hållbart samhälle. Alla människors rätt till en god hälsa och en trygg och bra vardag är ett arbete som aldrig får upphöra och det är avgörande för att utjämna skillnader och skapa förbättrade levnadsvillkor.

Med fokus på kvalitet, innovation och tillgänglighet hjälper vi till att möta individernas behov och lösa vårdutmaningarna i samhället. Vi anser att vi inom hälso- och sjukvården har ett särskilt ansvar att ständigt utveckla vår verksamhet så att fler människor kan få ta del av bättre och mer tillgänglig vård efter behov på ett ansvarsfullt sätt. Vi vill hjälpa till att lösa vårdutmaningarna i samhället och både avlasta och komplettera det övriga hälso- och sjukvårdssystemet.

Våra värderingar

<h3>Ansvarsfullt</h3> <hr/> <p>Vi lyssnar och ser dig. Vi använder resurser ansvarsfullt för en långsiktig hållbar vård.</p>	<h3>Enkelt</h3> <hr/> <p>Vi gör det enkelt och smidigt för dig.</p>	<h3>Innovativt</h3> <hr/> <p>Vi lär av varandra, använder den senaste kunskapen och skapar de bästa lösningarna utifrån dina behov.</p>
--	---	---

En tillgänglig vård efter behov

Under 2021 har våra medarbetare i Danmark, Norge och Sverige tillsammans tagit hand om mer än 2 miljoner patienter. Jag är tacksam för alla våra medarbetare som bidrar till att alla patienter med behov får en tillgänglig vård i rätt tid.

Vi har fantastiska medarbetare som på ett tryggt och säkert sätt gör en stor insats och möter behoven hos de individer vi finns till för i livets olika skeden. Att erbjuda tillgänglig vård efter behov och finnas för patienten där personen är – både mentalt, digitalt och/eller fysiskt – är något vi på Aleris arbetar för varje dag.



Med snart två års pandemi i backspegeln är jag stolt över den insats Aleris bidragit med i Sverige, Norge och Danmark. Vi är en del av sjukvårdssystemet i de länder där vi verkar och vi har en nära samverkan på nationell och regional nivå för att hela tiden se hur vi på bästa sätt kan bidra och hitta lösningar på de utmaningar som finns, såväl under pandemin som in i andra typer av situationer. Utifrån den senaste tidens händelser i Ukraina är vi i nära dialog med våra uppdragsgivare för att erbjuda stöd till att möta de behov som uppkommer utifrån situationen samt också genom att bidra till humanitärt stöd genom Röda Korset, Läkare utan gränser och UNHCR för att stödja deras arbete för att ge stöd till den humanitära katastrofen som pågår och som vi med bestörtning och sorg bevittnar.

Aleris vill vara en innovativ kraft i samhället och bidra till att utveckla bättre sätt att möta individernas behov av vård. Det gör vi genom att förenkla och skapa en tillgänglig vård utifrån behov med den högsta medicinska kvaliteten. Hela tiden med fokus på de individer vi finns till för. Genom hela livet, från barn till äldre, från ortopedi till mental hälsa. Vi gör detta genom att utveckla våra arbetssätt, genom att arbeta i team där vi utgår ifrån individens behov, och med vår starka kliniska kompetens och digitala förmåga utveckla nya innovativa lösningar, till förmån för våra patienter, våra medarbetare och våra uppdragsgivare. Samtidigt som vi fortsätter att stärka vår satsning på den digitala utvecklingen är det viktigt för oss att fortsätta se, lyssna på och förstå de människor vi möter för att skapa trygghet och bibehålla den mänskliga dimensionen i mötet.

Min vision är en tillgänglig vård efter behov, där vi möter individer där de är när de behöver det. Idag väntar många på specialistvård. Vi kommer fortsätta att arbeta för att vara en del av lösningen att skapa en god tillgänglighet, hög kvalitet och nya innovativa lösningar under 2022 – en resa jag ser fram emot att göra tillsammans med alla medarbetare i koncernen, våra patienter och uppdragsgivare.

Sofia Palmquist
Koncernchef Aleris
Maj 2022

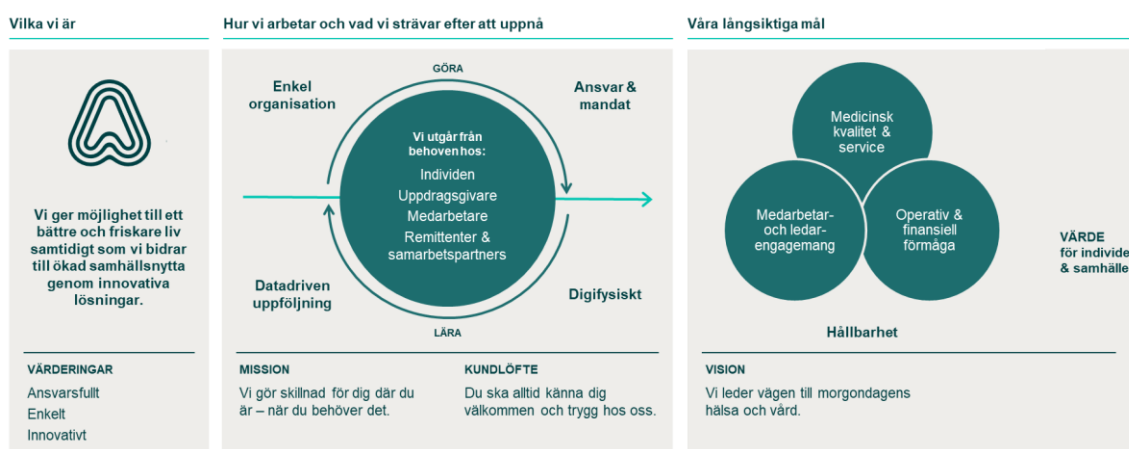
Våra mål

Hållbarhet är en förutsättning och grund för att vi ska leverera ett stabilt och långsiktigt värde inom Aleris. Att investera i kvalitet är också att investera i produktivitet.

Inom Aleris följer vi upp våra resultat och nyckeltal i tre huvudområden:

- Medicinsk kvalitet och service
- Medarbetare och ledare
- Operationell effektivitet och finansiell förmåga

Samtliga områden genomsyras av ett hållbarhetsperspektiv.



Grunden i Aleris hållbarhetsarbete är vår verksamhetsmodell och våra värderingar – det vi försöker att leva efter varje dag

Modellen ovan beskriver vilka vi är, hur vi arbetar och vad vi vill uppnå i Aleris. Till det kommer de risker vi identifierat och hur vi arbetar för att minimera dem. Genom att koppla ihop delarna blir Aleris påverkan på samhället tydligare också ur ett miljömässigt och socialt perspektiv. Sammanvägt utgör detta den karta och kompass vi använder för allt arbete i koncernen.

Aleris verksamhetsmodell är en grund för vårt ledningssystem och kopplar ihop affärsidé, vision och värderingar med processer, arbetssätt, utfallsmått och nyckeltal. På så sätt ska modellen fungera som ett ramverk och stöd när vi står inför inriktningsbeslut eller etiska dilemman i vår verksamhet.

För Aleris är transparens viktigt. Det är genom att jämföra och dela erfarenheter vi utvecklar och utvecklas. Internt följer vi upp och jämför oss och är transparenta med våra resultat per verksamhet för att inspireras och lära av varandra, både avseende kvalitet, produktivitet och hur våra patienter och medarbetare trivs. För att stimulera både till transparens och datadriven utveckling investerar Aleris i analysförmåga och att utbilda våra medarbetare att använda tillgänglig information och nya verktyg. Externt deltar Aleris i många olika kvalitetsregister och vi publicerar öppet våra resultat. Vår kvalitetsredovisning är en del i vårt arbete med transparens och strävan till förbättring och utveckling.

Mål och uppföljning 2021

Medicinsk kvalitet

Typ av mål	Indikator	Mål	Resultat 2021
Medicinska utfallsmått (CROM/PROM)	Andel enheter som arbetar med medicinska utfallsmått	Tydliggöra vilka CROM och PROM som verksamheterna följer under 2022	n/a
PREM	Andelen patienter som är nöjda med vården hos varsamheten %	>95 av våra patienter ska vara nöjda	>95% nöjda patienter
Patientsäkerhet	Index medarbetare som skulle vara trygga med att en anhörig vårdades på enheten	Alla enheter mäter patientsäkerhetskultur enligt SKR:s instrument. All data är ännu inte på plats.	NO: 99,1 Rad: 81,0 SE: 83,0 (av 100)
Tillgänglighet	Andelen patienter inom tillgänglighetsmål	Ambitionen är att 95% av patienterna skall tas om hand inom de avtal vi har med uppdragsgivarna	>90%
Tillgänglighet	Andelen patienter som är nöjda med vår tillgänglighet %	Mäta nöjdhet med tillgänglighet på samtliga enheter inom Aleris.	>90%

Medarbetar och ledarengagemang

Typ av mål	Indikator	Mål	Resultat 2021
Ambassadörer	eNPS	>20	-10*
Sjukfrånvaro	Andelen sjukfrånvaro %	<5%	6,1% (sept 20-okt 21)
Könsdiversitet ledningsgrupp	Fördelning män/kvinnor i koncernledning	50/50	50/50
Frihet från kränkande särbehandling	Fri från kränkande särbehandling på arbetsplatsen	100%	90%
Inkludering	Medarbetarundersökning, lika förutsättning oavsett kön, etniskbakgrund, religion, funktionsnedsättning eller sexuell läggning	100%	89%

* eNPS skiljer sig mellan olika divisioner och länder. Inom Sjukvård Sverige, den största divisionen, har ett omställningsarbete gjort efter förvärvet av Proliva. Organisationen har gjorts om, enheter har lagts ner, slagits samman och förändrats. Ett intensivt arbete med ledarskap, värdegrund och förändringsledning pågår för att öka delaktighet och engagemang – och nå samma höga resultat som i Norge och Danmark.

Ekologisk hållbarhet

Indikator	Enhet	Mål	Resultat (2020)	Resultat 2021
Scope 1: Utsläpp CO2 (drivmedel för driftsbilar)	Ton	Följa och rapportera	n/a	485,7
Scope 2: Energiförbrukning Ström och Värme (utilities: byggnader + apparatur)	kWh	Följa och rapportera	n/a	9 364 883
Riskavfall (farligt avfall i kg per kategori; ex. skärande & stickande, läkemedel, batterier, strålning)	Ton	Följa och rapportera	186,4	204,3

Tvärfunktionellt hållbarhetsråd

Inom Aleris arbetar vi koncerngemensamt med etik och hållbarhet. Hållbarhetsarbetet leds av vår kommunikationsdirektör som tillsammans med nyckelfunktioner inom respektive division bemannar ett hållbarhetsråd. Hållbarhetsrådet tar fram verksamhetsplan och nyckeltal samt följer upp dessa på koncernnivå. Ansvar för det operativa arbetet vilar i respektive division.

Etikarbetet leds direkt från koncernledningen och är en del av både hållbarhet och medicinsk kvalitet och service. Koncernens chefläkare ansvarar för arbetet med etikfrågor som rör kärnprocesserna att ge vård men också kring kvalitetsutveckling och forskning. Chefläkare och kvalitetschefer från de olika divisionerna bemannar ett nätverk som fungerar som etiskt råd och bereder frågor till koncernledningen.



Styrning

Planering, styrning och uppföljning av hållbarhetsarbetet följer organisationsstrukturen med en tydlig delegering av ansvar och befogenheter via ett ledningssystem. Det består av policyer, riktlinjer, övergripande mätbara mål samt detaljerade handlingsplaner. Utöver detta styrs vårt arbete av lagar, riktlinjer och regelverk, däribland FN:s globala hållbarhetsmål. Den affärsplanering som genomförs varje år skapar tydliga och förankrade planer för hur verksamheten ska drivas i alla delar av företaget. I planerna formuleras både kort- och långsiktiga mål inom områdena ekonomi, miljö och socialt. Uppföljning av affärsplanen görs därefter löpande under året.

Som ett led i kvalitetsprocessen kontrolleras kvaliteten i verksamheten löpande genom interna och externa revisioner och inspektioner. Ledningssystemet består av ett flertal olika verktyg är specifikt för varje land. Majoriteten av verksamheterna är kvalitets- och miljöcertifierade eller ackrediterade. Aleris ledningssystem i Sverige och Norge är kvalitets- och miljöcertifierat enligt ISO 9001, ISO 14001 sedan många år och ska bidra till ständig förbättring av våra tjänster. Inom ramen

för ISO-certifieringen genomförs revisioner kontinuerligt. De externa revisionerna i verksamheterna i Sverige omfattade 34 dagar under 2021.

Aleris verksamhet i Danmark är ackrediterat utan anmärkningar enligt den danska kvalitets-modellen version 3, vilket är det högsta erkännandet ett sjukhus kan få för framsteg och förhållningssätt kopplat till kvalitetsutveckling. Genom ackrediteringen kan Aleris-Hamlet dokumentera att vi lever upp till ett stort antal nationella krav på sjukvårdstjänster av högsta kvalitet.

Utöver vår interna kvalitetsstyrning deltar Aleris även i flertalet nationella kvalitetsregister. De möjliggör uppföljning och utvärdering av effekterna av olika medicinska behandlingsmetoder över tid, vilket ökar möjligheterna att successivt förbättra sjukvården.

Koncerngemensamma policys

All Aleris verksamhet bedrivs i enlighet med gällande lagar och förordningar. På koncernnivå finns följande policys inom hållbarhetsområdet som samtliga medarbetare ska följa: Finanspolicy, uppförandekod, kvalitet och hållbarhetspolicy, styrning och internkontroll samt kommunikationspolicy.

Dessa revideras årligen och förankras internt genom att göras lättillgängliga via interna kommunikationskanaler samt genom utbildningsinsatser. Under 2021 genomfördes en utbildningsinsats i Aleris affärestiska riktlinjer i koncernen, med ett digitalt kunskapsmaterial följt av ett frågeformulär för att säkerställa god förståelse av riktlinjerna. Svarsfrekvensen följs upp löpande och nya medarbetare inkluderas som en del av introduktionsprogrammet. En utmaning är att säkerställa att digitala initiativ som detta får hundra procentig måluppfyllelse givet att arbete i vården handlar om att ta hand om patienter, och mindre utsträckt arbete vid (den ofta gemensamma) datorn. Genom att följa svarsfrekvensen kan vi uppmuntra och rikta påminnelser om vikten av att alla genomgår utbildningen via chefsleden och vid exempelvis arbetsplatsträffar. I slutet av 2021 hade 46,1 procent av koncernens medarbetare genomfört utbildningen.

Etiska riktlinjer

Aleris är sedan 2013 anslutna till FN:s Global Compact och i alla våra processer har vi förbundit oss till att följa de tio ingående principerna:

1. Skydda internationella mänskliga rättigheter
2. Var inte delaktig i brott mot mänskliga rättigheter
3. Upprätthåll föreningsfrihet och rätt till kollektiva förhandlingar
4. Avskaffa alla former av tvångs-arbete
5. Avskaffa barnarbete
6. Diskriminera inte i fråga om anställning och yrkesutövning
7. Stöd försiktighetsprincipen vad gäller miljörisker
8. Ta initiativ för att främja större miljömässigt ansvarstagande
9. Uppmuntra utveckling och spridning av miljövänlig teknik
10. Arbeta mot korruption i alla dess former, inklusive utpressning och bestickning

Principerna finns inarbetade i våra policys och riktlinjer och är en grundläggande förutsättning för allt arbete inom Aleris.

Riskbaserade arbetssätt

Aleris har som mål att leda framtidens hälsa och sjukvård och det gör att våra huvudsakliga risker är kopplade till patienterna och vår förmåga att ge god och

säker vård med hög kvalitet och service. Vi arbetar proaktivt med att identifiera, följa, utvärdera och hantera våra risker. I det arbetet följer vi nationella standarder, till exempel används Sveriges Kommuners och Regioners ramverk för risk och händelseanalys för verksamheten i Sverige. Att förstå och kontrollera våra risker i vården är en förutsättning för att leda utvecklingen.

Identifierade risker	Åtgärder för att minska negativ påverkan
Svårighet att attrahera, rekrytera och behålla personal med kritisk kompetens	Internt ledarskapsprogram för att stärka och utveckla ledarskapet. Arbete med arbetsgivarvarumärket och ett stärkt ambassadörskap. Översyn av villkor för att säkerställa marknadsmässig kompensation. Arbete med förankring av värderingar och tydlighet kring Aleris utvecklingsresa framåt.
Påverkan på miljön	Tydliga mål och löpande aktiviteter för minskad miljöpåverkan utifrån betydande miljöaspekter och löpande följa arbetet för att utvärdera, förstå och förbättra åtgärderna.
Angrepp mot IT-infrastrukturen och läckage av skyddsvärdig information som patientuppgifter	Arbete med att reducera negativa effekter av IT-attacker genom att stärka IT-miljön, förstärkt kompetens genom rekrytering, kontinuerligt internutbilda medarbetare om riskerna och att använda verktyg som multifaktorautentisering.
Bristfälliga leverantörer och underleverantörer	Minska antalet leverantörer/anlita samma leverantörer som regionerna, säkerställa att samtliga leverantörer undertecknar Aleris supplier code of conduct, säkerställa att leverantörer är ISO-certifierade eller motsvarande.
Högre krav vid upphandlingar	Att uppdragsgivare, regioner och försäkringsbolag, ställer allt högre krav på rapportering och uppfyllelse av hållbarhetsfaktorer bidrar på ett positivt sätt till förbättringsarbetet i koncernen.
Korruption	Internkommunikation och utbildning för att höja kunskapen om vad korruption är och vad som är tillåtet inom Aleris och inte, för att förhindra risk för exempelvis mutor eller förhindra fri konkurrens. Inom rekrytering kan detta handla om inkludering och diversifiering, att inte söka kandidater i en för snäv krets och säkerställa mångfald.

Aleris ställer mycket höga krav på tillgänglig, korrekt och relevant information i kombination med hög nivå på säkerhet och skydd. Aleris säkerhetsarbete omfattar fysiskt, organisatoriskt samt tekniskt skydd av information. Kontinuitet och förebyggande arbete säkras genom regelbundna riskanalyser med åtgärder. Vi har intern kompetens för att stödja arbetet med såväl tekniska aspekter som informationssäkerhet som integritet och sekretessfrågor gällande dataskydd. För båda områdena följer vi lokala standarder för att uppfylla nationella och europeiska krav.

Kontinuerlig förbättring

Som medarbetare inom Aleris arbetar vi varje dag med att ge bästa möjliga vård, råd och stöd till individer. Som en del av det arbetet ingår att utvärdera och

reflektera över vad vi kan göra ännu bättre imorgon. Att göra och att lära av det vi gör är alltid en uppgift för alla medarbetare.

Att göra och lära kräver mod. Mod att våga utmana cementerade arbetssätt och väl inarbetade rutiner. Vi har i regel lättare att se nya risker när vi startar med nya saker, än att uppmärksamma brister och svagheter vi lever med dagligen. Att utveckla, utvärdera och korrigera är en del av ett datadrivet arbetssätt som gör Aleris till en ledare i framtidens hälsa och vård.

Att göra och lära speglar både process och individperspektiv. För att locka och behålla framtidens bästa medarbetare behöver Aleris kunna erbjuda personlig utveckling i takt med företagets utveckling.

2013 startade Aleris en forsknings- och utvecklingsfond som syftar till att stödja klinisk utveckling, forskning och kvalitetsprojekt som stöttar patientnära arbete. Fondens syfte är att stimulera innovation och kompetensutveckling för ett hälsosammare och bättre liv. Vi vill även använda vår erfarenhet och kompetens från vården för att göra nytta för andra grupper i samhället.

Medarbetarna är vår viktigaste tillgång

Ingen medarbetare ska riskera fysisk eller psykisk skada på sin arbetsplats. Samtidigt har alla ett personligt ansvar för den gemensamma arbetsmiljön och säkerheten. All utrustning ska vara korrekt, underhållen och säker och medarbetarna ska delta i riskanalyser, utbildningar och kontinuerliga förbättringar för att förhindra och förebygga alla former av skador. Vi följer sjukskrivningstal och arbetsskador löpande.

Aleris har nolltolerans avseende mobbning och kränkning. Det gäller både i relationer mellan medarbetare och mellan medarbetare och individer som behöver våra tjänster. Vi vill arbeta för att tydliggöra vilka förväntningar vi har på varandra när det gäller professionellt bemötande i vår sektor.

För Aleris utveckling behöver vi ha stor delaktighet från alla delar av samhället. Inkludering och diversitet är därför en framgångsfaktor. Vi följer löpande nyckeltal som t.ex. könsdiversifiering och medarbetarnas upplevelse av inkludering inom koncernen. Vi bidrar också till utbildning och kompetensutveckling i samhället, bland annat genom att delta i sjuksköterske- och läkarutbildning men också genom att vara aktiva i inkluderingsprogram och arbete för att minska arbetslöshet.

Aleris ska följa gällande lagar, internationella konventioner och avtal som rör vår verksamhet. Vi ska dessutom följa samhällets givna regler och branschorganisatoriska krav på samma sätt som vi följer avtalen med våra kunder och uppdragsgivare.

Miljö

Inom Aleris arbetar vi med att minska vår miljöbelastning samtidigt som vi arbetar för en hög kvalitet och patientsäkerhet. För att stödja arbetet har Aleris ett miljöcertifierat ledningssystem. Aleris verksamheter har en integrerad kvalitets- och miljöpolicy som följer FN:s definition av hållbar utveckling: "Utveckling som tillgodoser dagens behov utan att äventyra kommande generationers möjligheter att tillgodose sina behov". Policyn utgår från ekologisk, social och ekonomisk hållbarhet (Bruntlandrapporten 1987). Miljöarbetet målsätts, följs löpande och utvärderas per division, och vägs samman till en ett resultat för koncernen.

Förutsättningarna ser olika ut per marknad (exempelvis har Norge inga driftsbilar). Koncerngemensamma målsättningar/övervakningstal kompletteras med lokala miljömål och integrerade kvalitets- och miljöindikatorer där världens miljöbelastning i vardagen kan omsättas till mer hållbara aktiviteter. Områden som innefattas är patientsäker vård, minskad användning av miljöbelastande läkemedel och kemikalier samt energieffektiviseringar.

Socialt arbete och globalt perspektiv

Aleris vill ta ansvar och vill bidra till social hållbarhet ur både ett lokalt och ett globalt perspektiv. I Danmark samarbetar vi sedan flera år med Röda Korset. Inom ramen för samarbetet utser vi bland annat "Årets förstahjälpare" för att uppmärksamma vilken skillnad man som individ kan göra genom att agera snabbt vid misstänkt hjärtstopp. Aleris har även sedan flera år ett engagemang för sjukhuset Masanga Hospital i Sierra Leone och har sedan många år tillbaka samarbete med ett systersjukhus i staden Chernivtsy i sydöstra Ukraina. Inom vår psykiatriverksamhet i Sverige har vi sedan många år verksamhet i områden med stora behov och som är socioekonomiskt svaga.

Aleris arbetar mot korruption och för fri konkurrens

Aleris antikorrupsionsarbete handlar i första hand om det vi själva gör för att förhindra korruption inom bolaget. Samtidigt ställer vi krav på att våra leverantörer ska ha ett systematiskt arbetssätt för att motverka korruption i sina verksamheter. Kommunikationsdirektören inom Aleris Group ansvarar för att följa upp antikorrupsionsarbetet. Aleris Group har en nolltolerans för korruption och alla misstankar om korruption eller andra oegentligheter rapporteras till styrelsen. Alla bolagets medarbetare kan anmäla misstankar om oegentligheter till ett anonymiserat visselblåsarsystem, digitalt eller via telefon. Information om vårt visselblåsarsystem finns tillgänglig via intranät och externwebb. Vi har policys, riktlinjer och genomför utbildningar för att minska risken för korruption. Riktlinjer och policys finns tillgängliga på vårt intranät och en digital utbildning i affärsetik sjuösattes i koncernen i slutet av 2021. Vid årsskiftet hade cirka en tredjedel av medarbetare, chefer och konsulter genomgått utbildningen, ett arbete som fortsätter under 2022. Aleris har en uppförandekod som förväntas signeras av alla leverantörer. 48 procent av våra 25 största leverantörer har signerat uppförandekoden och under 2021 accepterade 136 leverantörer av varierande storlek koden. Sedan hösten 2021 är rutinen att samtliga nya leverantörer signerar uppförandekoden i samband med avtalstecknande. Identifierade risker i leverantörsledet avser korruption varför det är viktigt att följa upp att uppförandekoden signeras och genomföra stickprov genom audits. Det är ett arbete som planeras för 2022.

Samtliga medarbetare och leverantörer förväntas följa de interna reglerna såväl som gällande lagar. Under 2021 har inga ärenden om korruption uppstått, rapporterats eller identifierats inom koncernen.