

Kvalitet genom
specialisering

2021

HÅLLBARHETSREDOVISNING



Nöjdast patienter i Sverige

Kön till svensk specialistsjukvård är lång. Här har GHP en viktig roll att spela genom att erbjuda högkvalitativ sjukvård till en betydligt lägre kostnad än kostnaden för att tillhandahålla samma vård i de offentliga sjukhusen. Under året har expansioner och uppstarter i kombination med volymökningar inneburit att fler fått tillgång till våra tjänster som fortsätter visa toppresultat i nationella jämförelser.

Som vårdgivare möjliggör vårt kärnuppdrag att göra skillnad i gemensamma hållbarhetsagendor. Som ekonomisk verksamhet tillkommer ett ansvar att inte bidra negativt i sådana agendor. Det ställer krav på ett aktivt hållbarhetsarbete med verkningsfulla prioriteringar.

Vi vill utveckla områden där möjligheten att påverka är störst: vårdkvalitet, hållbara sjukvårdssystem och att främja mänskliga rättigheter.

En hög vårdkvalitet är mest väsentlig. Under året har klinikerna fortsatt att förfina sina kvalitetsledningssystem vilket medfört att ytterligare 9 kliniker ISO-certifierats. En annan framgång som jag är särskilt stolt över är resultaten i den nationella patientenkäten. Bland alla kliniker i Sverige är patienter hos GHP nöjdast med sin specialistvård med övernattnings.

Att bidra till hållbara sjukvårdssystem är näst mest väsentligt. Det svenska sjukvårdssystemet är komplext och vi arbetar därför på flera sätt för att bidra med hållbarhet i systemet, bland annat genom att leda utveckling av datadrivna och effektiva vårdkedjor och svåra operationstekniker som är mindre invasiva och därmed bättre för patientens rehabilitering. Vänte- och behandlingstiden hos GHP fortsätter att vara bättre än medel för landet i nationella rapporter vilket den här redovisningen visar.

Att främja mänskliga rättigheter är tredje mest väsentligt. Vi fortsätter att använda oss av FNs ramverk och att bedriva pågående konsekvensanalyser av projekt som klassas ha risk för kränkningar. Under året fick vårt arbete en lokal utmärkelse för arbetet för kvinnor och barns rättigheter. Som vårdgivare är rätten till hälsa central och därtill behöver GHP vara kunnigt om och arbeta för att patienter, medarbetare och alla som på något sätt påverkas av verksamheten ska ha resterande 29 rättigheter. Det är ett komplext arbete som kräver en ständig proaktivitet.

Framgent fortsätter vi internt att öka kunskapen om hållbarhet och att kommunicera om arbetet. Sjukvården står för betydande indirekta utsläpp, men brist på data genom kedjan försvårar redovisningen av GHPs bidrag till växthusgasutsläpp och användning av ändliga resurser. Under året har vi förfinat koncernens miljöledningssystem och 15 av klinikerna är nu ISO-certifierade inom miljö. Det förenklar ett mer utfallsbaserat arbete med miljöfrågor och att nyttja lärdomar och goda exempel runtom i koncernen.

Daniel Öhman, VD
Göteborg, mars 2022



Vi vill utveckla områden där möjligheten att påverka är störst.



från **1** till **10**

ISO-certifierade kliniker inom både kvalitet och miljö under året.

Innehåll

ÖVERSIKT

Det här är GHP	1
2021 i korthet.	2
Hållbarhetsstrategi.	4

EKONOMISKT ANSVAR

Hållbara sjukvårdssystem.	10
Antikorruption.	11

SOCIALT ANSVAR

Vårdkvalitet	12
Mänskliga rättigheter	15
Medarbetare	18

MILJÖMÄSSIGT ANSVAR

Miljöpåverkan	21
-------------------------	----

HÅLLBARHETSSTYRNING

Metod för väsentlighetsanalys	25
Organisation och ledning	27

ANNEX

Granskningsutlåtanden	28
GRI-index.	29



Under året var efterfrågan på våra vårdområden extremt hög. Vid de offentliga sjukhusen tvingades just de enheterna konvertera eller flytta personal till covid-enheter. Vi riktade insatser för att hantera ökade volymer av patienter vi normalt behandlar och sådana vi har kompetens för men inte vårdat hos oss tidigare.

Lina Vigren, VD GHP Gastro Center Skåne

OM RAPPORTEN

Den här redovisningen utgör koncernens och bolagets lagstadgade årliga hållbarhetsrapport och är en del av förvaltningsberättelsen för GHP Specialty Care AB (GHP) med organisationsnummer 556757-1103. GHP har varit verksamt sedan 2006 och är noterat på Nasdaq Stockholm, Small Cap, sedan 2008.

Redovisningen avser verksamhetsåret 2021, perioden 1 januari till 31 december 2021, och omfattar samma affärsenheter som GHPs finansiella rapport. I enlighet med Årsredovisningslagen 6 kap. 11 § har GHP valt att upprätta hållbarhetsrapporten som en separat del av årsredovisningen och rapporten överlämnades till revisorerna samtidigt som den finansiella redovisningen.

I rapporten beskrivs konsekvenser av GHPs verksamhet. I enlighet med Årsredovisningslagen 6 kap. 12 § innehåller den utveckling, resultat och påverkan inom miljö, arbetsrätt (sociala förhållanden och personal), respekt för mänskliga rättigheter och motverkande av korruption. Ekonomiska aktiviteter som omfattas av Taxonomiförordningen, vilken genom 6 kap 12 a § införlivats i Årsredovisningslagen 2021, redovisas på s. 24.

Inom mänskliga rättigheter förhåller GHP sig till FNs vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter och åtar att respektera mänskliga rättigheter i enlighet med the International Bill of Human Rights (bestående av FNs allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna, konventionen om politiska och medborgerliga rättigheter och konventionen om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter) och ILOs åtta kärnkonventioner.

Rapporten har upprättats i enlighet med GRI standards: nivå core. Det innebär bland annat att GHP genomfört intressentdialoger enligt AA1000SES och en väsentlighetsanalys för att bestämma verksamhetens väsentliga hållbarhetsområden och risker. En fullständig förteckning över redogörelserna presenteras på s. 29-30. Det här är GHPs tredje GRI-rapport (senast publicerad rapport: 2021-03-29) och den är granskad av en tredje part enligt utlåtandet på s. 28. Frågor om innehållet i rapporten refereras till sustainability@ghp.se.

Det här är GHP

GHP bedriver öppen- och slutenvård i Sverige och internationellt. GHP arbetar för en hög kvalitet i vården och för att samhällets resurser ska räcka till behandling av fler patienter.

För att uppnå det driver GHP kliniker fokuserade på enskilda patientgrupper. Det möjliggör en hög grad av standardisering och därmed att bli riktigt duktiga. Vi kallar det "kvalitet genom specialisering". Klinikerna är så självstyrande som möjligt med syftet att attrahera och utveckla dedikerade ledare och engagera medarbetare i utvecklingen av vården. Med kompetensen inom

optimerade patientflöden arbetar GHP med utveckling av innovativa vårdinköpsmodeller. Kunskaperna om sjukvårdsledning exporterar GHP till Gulfregionen där bolaget nästan sedan dess start utvecklat sjukvården på plats. Gulfregionen har en hög närvaro av vårdgivare från hela världen, vilket även stimulerar kunskapsöverföring till GHPs nordiska verksamheter.

KVALITET GENOM SPECIALISERING

GHPs kliniker fokuserar på enskilda patientgrupper. Genom repetition, uppföljning och utvärdering av resultat kan komplexa moment förfinas och flöden optimeras. Det bidrar till en ökad specialistkompetens hos medicinsk personal. En hög volym i kombination med specialisering och ambitioner inom forskning bidrar också till att attrahera de bästa läkarna och sjuksköterskorna.

SAMHÄLLSNYTTA

GHPs mål är att säkerställa att varje åtgärd är den som gör mest nytta för den enskilda patienten. För samhället innebär det att varje krona bidrar på ett så effektivt sätt som möjligt till goda kvalitetsutfall. För patienten innebär det en mer tillgänglig och innehållsrik vårdupplevelse. Centrala delar för samhällsnyttan är ett etiskt affärsmannaskap och ett aktivt hållbarhetsarbete.

Affärssegment

GHPs verksamhet är indelad i tre segment som alla verkar under varumärket "GHP". På den nordiska marknaden erbjuder GHP kliniska tjänster och partnerskapsmodeller för inköp av vård och på den internationella marknaden är GHPs tjänst sjukvårdsledning.

Focus

I Norden driver GHP cirka 20 specialistkliniker inom utvalda diagnosområden. GHP följer en för sjukvården utmärkande decentraliserad modell där ledande medicinsk personal blir partners och delägare. Det möjliggör rationella, realistiska och effektiva beslut. GHP deltar i nationella kvalitetsregister och arbetar för att ständigt förbättra vården genom affärsutveckling och teknologiskt ledarskap.

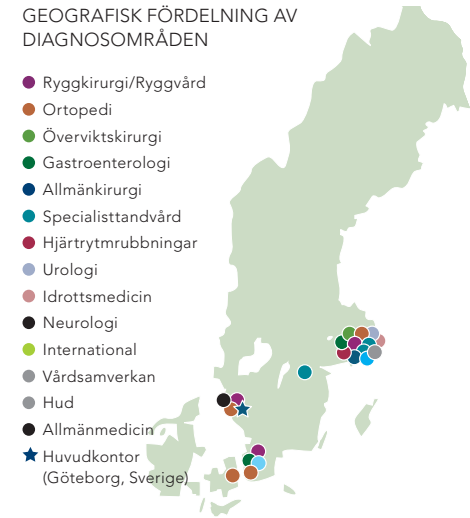
Solutions

Genom strategiska samarbeten med ledande försäkringsbolag har GHP helhetsansvar för populationers hälsoutfall inom ortopedi. GHPs uppdrag är att säkerställa en högre kvalitet, service och kostnadseffektivitet. Det gör GHP genom att fokusera på hela vårdförloppet och arbeta preventivt med digitala lösningar och Big Data. En följd av arbetet är att vården kan skräddarsys för varje patient med hjälp av färre resurser för samhället.

GHPs internationella verksamhet utvecklar sjukvård i Gulfregionen. GHP har driftsansvar via managementkontrakt med offentliga och privata partners. Uppdragen är att införa sjukvårdskulturer och

GEOGRAFISK FÖRDELNING AV DIAGNOSOMRÅDEN

- Ryggkirurgi/Ryggvård
- Ortopedi
- Överviktskirurgi
- Gastroenterologi
- Allmänkirurgi
- Specialisttandvård
- Hjärtrytmrubbningar
- Urologi
- Idrottsmedicin
- Neurologi
- International
- Vårdsamverkan
- Hud
- Allmänmedicin
- ★ Huvudkontor (Göteborg, Sverige)



-kvalitet i världsklass och att utveckla sjukvårdssystemen på plats. I uppdragen arbetsleder GHP lokal personal och har en tät samverkan med kontraktpartners. GHP anställer sjukvårdsledning och ett affärsutvecklingsteam i regionen som fokuserar på att etablera och utveckla specialiserade kliniker, 'Centers of Excellence'. Vi är övertygade om att internationell handel och professionellt utbyte skapar en positiv utveckling. Ett exempel på detta är vårt arbete med hållbarhetsfrågor.

2021 i korthet

Ekonomi

Förkortande av samhällets vårdköer

Under året fortsatte GHP att bidra till att korta vårdköer och få ner vårdskulden av operationer som Sverige står inför till följd av COVID-19. Det har framför allt gällt ortopedi och allmänkirurgi som är bland områdena med längst operationsköer nationellt och tillika GHPs största specialistområden. Periodvis tog koncernen över nya patientgrupper för att möjliggöra för akutsjukhusen att fokusera resurser. Medarbetare erbjöds att tillfälligt omlokaliseras till den offentliga vården för att hjälpa till i intensivvård, och medicinskt förbrukningsmaterial delades med akutsjukhusen. Inom koncernen riktades insatser för att hantera ökade volymer av patienter. Exempelvis hade en av GHPs kliniker 167% fler besök och operationer av patienter från regionen jämfört med samma period förra året.

Fortsatta effektiviseringar av samhällsresurser

Koncernen fortsatte affärsutvecklingen av patientflöden och deltog i och följde upp effektivitet i nationella jämförelser. Bland klinikerna var exempelvis vårdtiden för en obesitasoperation 30% kortare än medelvärdet för landet och väntetiden mellan uppsättande på operationslista och planerad bräckoperation 65% kortare än för landet i stort*. Under

året startade GHP upp en klinik, inom allmän- och internmedicin.

Fortsatt arbete för innovativa operationsmetoder

GHPs kliniker fortsatte att driva utveckling av svåra operationstekniker som är mindre invasiva och därmed bättre för patientens rehabilitering. Exempelvis utfördes 89% av bräckoperationerna vid en av klinikerna med en sådan metod (TEP), jämfört med 29% för landet i övrigt. Ett annat exempel är arytm där GHP varit först i Sverige med polikliniska flimmerablationer, vilket avlastat offentliga vårdplatser och minskat risken för att patienter smittas av sjukhusbundna infektioner.

Fortsatt arbete för innovativa vårdförlopp

Utveckling av innovativa vårdmetoder som minskar överflödiga vårdbesök har fortsatt genom affärsområdet Solutions. Affärsområdet fick förtroendet att ta ännu ett helhetsåtagande och befintliga åtaganden förlängdes, vilket visar på framgångsrika vårdinköpsmodeller och en hög service.

Arbete för hållbarhet i upphandlingar

I GHP-koncernen finns över 30 avtal med storstadsregionerna och ett femtal upphandlade under året. I de avtalen fortsatte GHP att arbeta för att bidra med utveckling av det svenska sjukvårdssystemet.

Miljö

Ytterligare ISO-certifieringar inom miljö

GHP fortsatte arbetet mot det långsiktiga målet att alla kliniker ska ha en miljöcertifiering. Under året användes det ramverk som upprättades under 2020 för att förenkla och accelerera arbetet. 9 nya kliniker erhöll certifiering, vilket gör att totalt 16 kliniker är certifierade inom miljö.

Miljökriterier vid inköp

GHP gjorde en inventering av leverantörers miljöpåverkan och införde miljökriterier som en integrerad del i inköpsprocessen vid majoriteten av klinikerna.

Fortsatt kvantifiering av miljöpåverkan per klinik

Som en del i en uppdatering av klinikernas miljöledningssystem har klinikernas miljömål setts över med fokus på att införa mer kvantitativa mål. Det medförde lärdomar mellan kliniker i både arbetssätt och formulering av verkningsfulla måttetal. Exempel på miljömål vid klinikerna är utfallsbaserade mått som andel LED-lampor, klimateffektiva maskiner, andel förskrivna läkemedel som godkänns enligt Kloka listan, avfallsvolymer, energiförbrukning, kassering av läkemedel, andel digitala kallelser och journaler och elbilar. Bland klinikerna finns utfall där energiförbrukningen minskat med 20% mått i kwh per anställd under en femårsperiod.

Socialt

Fortsatt nöjda patienter

GHPs kliniker fortsatte att redovisa goda resultat i nationella och egna mätningar av patientnöjdhet. Under året genomfördes den nationella patientenkäten och bland fler än 550 offentliga och privata kliniker inom samtliga specialistområden i Sverige har GHP högst patientnöjdhet inom helhetsintryck, delaktighet och involvering, respekt och bemötande, kontinuitet och koordinering, information och kunskap och tillgänglighet inom vård med övernattnings. I våra egna mätningar av samtliga kliniker uppgick patientnöjdheten till 98%.

Fortsatt goda kvalitetsutfall

GHPs kliniker fortsatte att redovisa goda resultat i nationella kvalitetsregister. Vi fortsätter att mäta, följa upp och förbättra komplikationsfrekvenser och visar exempelvis lägre komplikationer under och efter en galloperation. Ett annat exempel på gott resultat är att GHP redovisade 32% av patienterna med inflammatorisk tarmsjukdom som symptomfria, jämfört med 9% som är medelvärdet för landet*.

Ytterligare ISO-certifieringar inom kvalitet

GHP fortsatte arbetet mot det långsiktiga målet att alla kliniker ska ha en kvalitetscertifiering. Under året användes det ramverk som upprättades under 2020 för att förenkla och accelerera arbetet. 9 nya kliniker erhöll certifiering, vilket gör att totalt 10 kliniker är ISO-certifierade inom kvalitet och 16 kliniker har någon kvalitetscertifiering.

Jämställdhet fortsatt på agendan

Jämställdhet och mångfald fortsätter att vara ett av GHPs väsentliga hållbarhetsområden. Under året bibehölls 40% minoritetsrepresentation i ledningsgrupper, med totalt ca 60 kvinnor med ledningsansvar runt om i koncernen. Som en del i jämställdhetsarbetet inkluderades hållbarhetsmål i koncernens låneavtal, varav ett nyckeltal är andelen kvinnor i ledningsposition.

Hälsa och säkerhet på arbetsplatsen

Till följd av pandemin fortsatte ett ökat arbete för hälsa och säkerhet på arbetsplatsen. Under året sågs klinikernas mål inom utbildning och träning över och i vissa fall uppdaterades de för att främja medarbetarnas möjlighet till kompetensutveckling. Det handlar om specifik utbildning för varje individs profession, men också om allmän utbildning som hjärt-lung-räddning och brandskyddsutbildning.

Fortsatt arbete med mänskliga rättigheter

GHP fortsatte arbeta för att främja de mänskliga rättigheterna och i synnerhet att använda FNs vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter, bland annat genom att fortsätta förhindra och förmildra potentiell negativ påverkan och att engagera olika nivåer i koncernen i arbetet. Under året fortsatte GHP den ökade intressentdialogen med samarbeten med kvinno- och barnorganisationer och lokala myndigheter, vilket möjliggjorde fortsatt utveckling i svåra och viktiga frågor som bolaget är kopplade till. Ett av GHPs sjukhusprojekt i Gulfbregionen fick en lokal utmärkelse för arbetet med mänskliga rättigheter och en extern riskbedömning gjordes inför en potentiell etablering i Saudiarabien.

Återvinning av teknisk hårdvara

GHPs kliniker återvinner löpande teknisk hårdvara som datorer och telefoner via en tredje part, vilket medfört en besparing av ca 12 000 kg CO₂e under året.

Fler digitala patientmöten

Antalet digitala patientmöten ökade jämfört med tidigare år, bland annat genom en ökad frekvens av digitala återbesök. GHP har de senaste åren lanserat flera digitala vårdmetoder, vilket skapat en plattform för teknologisk vård drift och en kompetens inom koncernen som avses att utvecklas kommande år.

FORTS. 2021 | KORTHET

Hållbarhetsstyrning

För tredje året i rad fortsatte GHP att utveckla styrningen av hållbarhetsfrågor. Ett särskilt fokus var att arbeta med de nyckeltal och mål som formulerats föregående år, exempelvis andelen kliniker med ett certifierat kvalitets- och miljöledningssystem. Extra insatser för att uppnå målen och central stöttning medförde ett mer koncerngemensamt operativt arbete och att lärdomar delades mellan kliniker om de olika ledningssystemen. Det har involverat klinikernas VD och kvalitets- och hållbarhetsansvariga medarbetare, vilket har möjliggjort löpande input i GHPs övergripande strategi och riktning i hållbarhetsfrågor. Områdena fortsatte att följas upp i GHPs hållbarhets- och kvalitetsorganisation och i hållbarhetskommittén.

För att öka hållbarhetskunskapen fortsatte koncernen att löpande inkludera hållbarhet i den interna kommunikationen, exempelvis i återkommande

nyhetsbrev. Utbildningsfilmer och en digital hållbarhetsutbildning gjordes tillgängliga för medarbetarna.

Under året fördes en utökad extern dialog med GHPs leverantörer, kunder och finansörer, vilket lett till att hållbarhetsmål inkluderats i koncernens låneavtal. Det har också gjorts kartläggningar av koncernens leverantörer vid majoriteten av klinikerna och en fortsatt implementering av GHPs leverantörskod i större avtal.

GHPs hållbarhetsrapport 2020 fick utmärkelsen Årets uppstickare i tävlingen "Bästa Hållbarhetsrapport Small Cap" av den oberoende aktören Sthlm Kommunikation & IR och kriterierna som utvärderades var fokus, värdeskapande och trovärdighet.

Året i siffror

24

specialistkliniker

5

driftsansvariga sjukhus¹

0,3

miljoner besök²

4

länder³

1,5

miljarder SEK nettoomsättning⁴

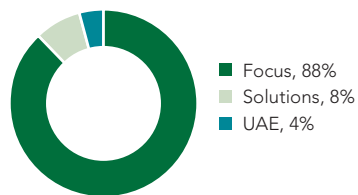
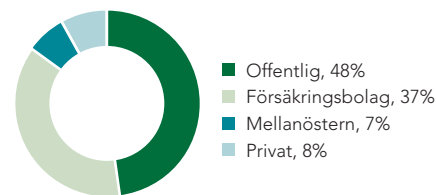
3

kapitavtal

1 025

anställda⁵

OMSÄTTNING PER SEGMENT, 2021

OMSÄTTNING PER KUNDGRUPP, 2021⁶

1) Avser antal under året. Vid tidpunkten för redovisning uppgår siffran till 1.

2) Uppskattat baserat på tillgänglig data.

3) Antal länder där GHP driver vård. Avser antal under året. Vid tidpunkten för redovisning uppgår siffran till 3.

4) 1 467,1 MSEK. Eget kapital: 511,6 MSEK, nettolåneskul: 231,2 MSEK.

5) Antal anställda av GHP uttryckt i huvuden. Medelantalet anställda uppgick till 760.

6) Förmånstagare av GHPs tjänster är patienter som behandlas direkt eller indirekt av GHP.

* Siffror från senast publicerad årsrapport från nationella kvalitetsregister. Kvalitetsregistren beskrivs på s. 10.

Guldmedalj för hållbarhetsarbetet

Under året har GHP blivit rankat topp 5% i världen för vårt arbete med hållbarhetsfrågor inom hälso- och sjukvården. GHPs hållbarhetsarbete har utvärderats av det oberoende analysföretaget EcoVadis utifrån kriterier inom mänskliga rättigheter, arbetsrätt, miljö, etik och hållbara inköp. EcoVadis har analyserat mer än 85 000 företag som bedöms och ges poäng från 0 till 100. Metoden bygger på internationella CSR-standarder inklusive Global Reporting Initiative, FNs ramverk och ISO.



Hållbarhetsstrategi

GHPs hållbarhetsstrategi tar avstamp i att så långt det är möjligt använda internationella ramverk, både i vår formulering av väsentliga områden och i arbetet med områdena, vilket s. 6 visar. Strategin är också att så långt det är möjligt använda nationella datakällor i mätningen av områdena och arbeta med både utfalls- och processmått, vilket s. 5 visar.

Hållbarhetsstrategin har tre prioriteringar som linjerar med bolagets prioriteringar och affärsstrategi. De är vårdkvalitet, hållbara sjukvårdssystem och främjande av mänskliga rättigheter. GHP arbetar för att driva och leda utveckling inom de områdena.

1. VÅRDKVALITET

GHP är uppbyggt enligt devisen kvalitet genom specialisering och arbetar för att ständigt öka kvaliteten i varje moment i verksamheten. Ett koncerngemensamt kvalitetsarbete bedrivs för att prioritera förbättringsområden och stimulera synergieffekter. Resultaten redovisas bland annat i nationella kvalitetsregister där utfall presenteras och jämförs mellan vårdgivare.

2. HÅLLBARA SJUKVÅRDSSYSTEM

Sjukvård bedrivs i komplexa, resursintensiva system som involverar flera aktörer i vården av patienten. En del patientgrupper har emellertid liknande vårdförlopp som går att standardisera. Den grundläggande tanken med GHP var och är att identifiera sådan specialistvård vid akutsjukhus som skulle kunna kostnadseffektiviseras genom optimerad standardisering av väntetid, vårdtid och återhämtning. Med den kompeten-

sen skapar GHP förutsättningar för innovation i vårdsystemet genom utveckling av kapitationsmodeller som minskar överflödiga vårdtillfällen. GHPs affärsmodell stimulerar dessutom medicinsk kompetens och underlättar vårdens sjukfrånvaroproblematik.

3. FRÄMJANDE AV MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER

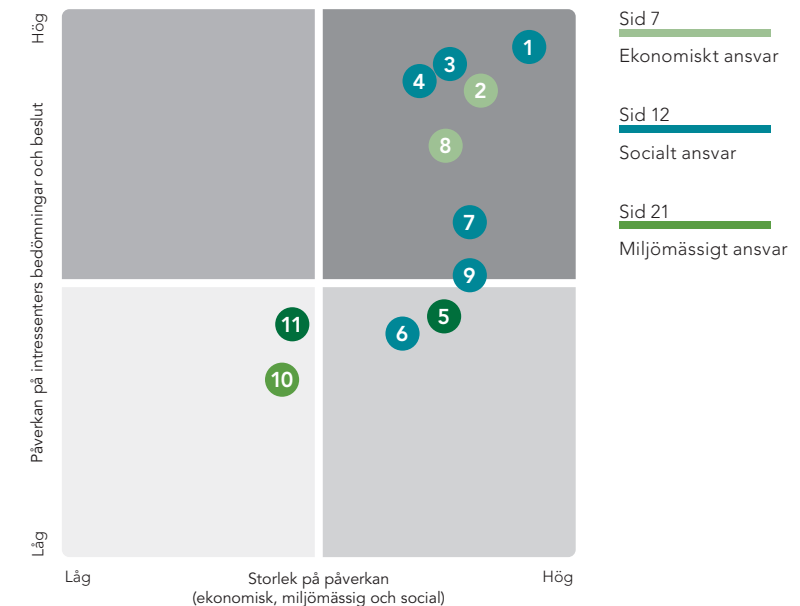
För en vårdgivare aktualiseras direkt och indirekt flera mänskliga rättigheter, till exempel rätten till hälsa, privatliv, säkerhet och likabehandling och icke-diskriminering. I Norden är rätten till likabehandling och icke-diskriminering central vid hanteringen av de långa värdköer som samhället för tillfället står inför. GHP verkar på marknader som ibland saknar ett helhetsgrepp om vårdsystemet och vars lagar kan strida mot mänskliga rättigheter. GHP arbetar därför med FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter för att bättre förstå hur bolaget kan göra skillnad.

Resterande del av rapporten beskriver GHPs påverkan, risker och arbete inom de väsentliga områdena.



Väsentlighetsmatris

Alla väsentliga områden GHP fokuserar på och dess prioritering presenteras nedan. Styrning av områdena och framsteg under året presenteras på nästa sida. Hur områdena identifierats beskrivs på s. 26.



- 1 Vårdkvalitet
 - 2 Hållbara sjukvårdssystem
 - 3 Främjande av mänskliga rättigheter
 - 4 Attraktiv arbetsgivare
 - 5 Klimatpåverkan
 - 6 Jämställdhet och mångfald
 - 7 Hälsa och säkerhet på arbetsplatsen
 - 8 Antikorruption
 - 9 Dataintegritet
 - 10 Hållbar leverantörskedja*
 - 11 Avfallshantering
- * Presenteras i styrningsavsnittet.

FORTS. HÅLLBARHETSSTRATEGI

Väsentliga områden och framsteg

STRATEGI	OMRÅDEN OCH PRIORITERING	EXEMPEL PÅ HUR VI MÄTER PÅVERKAN	KOMMENTAR OM MÄTNING	EXEMPEL PÅ FRAMSTEG 2021
UTMÄRKANDE POSITION GHPs AFFÄRSMODELL	1. Vårdkvalitet	<ul style="list-style-type: none"> Kliniska utfall Incidenter och avvikelser Nationella och egna resultat av patientnöjdhet 	GHPs kliniker deltar i nationella mätningar och rapporter. Det är etablerade metoder inom sjukvården där utfall jämförs mellan kliniker, sjukhus och år. Det innebär att ett omfattande arbete läggs på att löpande rapportera in data, både från kliniken och patienterna, och på att analysera, diskutera och använda som underlag för förbättring. Rapporter som handlar om patientnöjdhet finns på aggregerad nivå för alla specialismråden medan kliniska rapporter görs per specialismråde.	<ul style="list-style-type: none"> GHP-kliniker i topp i den nationella patientenkäten inom vård både med och utan övernattnings inom våra områden, med helhetsintryck 99,4% respektive 96,1%. 98% patientnöjdhet i egna mätningar. Från 1 till 10 ISO-certifierade kliniker inom kvalitet.
	2. Hållbara sjukvårdssystem	<ul style="list-style-type: none"> Väntetider och uppfyllande av vårdgarantin Tillgänglighet Operationstider och –frekvenser Reoperationer och återinläggningar Sparad vård genom effektivisering av vårdkedjor Resursåtgång per patient, besök och åtgärd 	Liksom vårdkvalitet mäter GHP påverkan inom hållbara sjukvårdssystem på ett datadrivet sätt och så långt det är möjligt i nationella rapporter per specialismråde. GHPs kliniker har mål som är relevanta för den specifika klinikens kundavtal och vårdmetoder och som löpande följs upp på koncernnivå. GHPs kontroll- och datacenter Solutions arbetar med heltäckande data över vårdkedjan i partnerskap med kunder vilket möjliggör en unik möjlighet att arbeta med relevanta KPIer för effektiva vårdförlopp per specialitet.	<ul style="list-style-type: none"> Fortsatt hög täckningsgrad och goda resultat i nationella rapporter inom de olika specialismrådena (se s. 10). Nytt kapitationsbaserat avtal för effektiva och kvalitativa vårdförlopp.
	3. Främjande av mänskliga rättigheter	<ul style="list-style-type: none"> Utbildade medarbetare Visselblåsningar i extern kanal 	Koncernen använder nyckeltal som finns i FNs riktlinjer för företag och mänskliga rättigheter och tar vid behov extern expert hjälp för att säkerställa uppfyllnad av riktlinjerna. Aspekten täcks in i flera övriga aspekter, exempelvis den mänskliga rättigheten till hälsa (aspekt 1), icke-diskriminering och likabehandling (aspekt 6), säkerhet (aspekt 7), integritet (aspekt 9), och utfallen mäts därför även inom flera områden.	<ul style="list-style-type: none"> Pågående konsekvensanalyser i högriskland. Extern riskanalys av etableringsprojekt i Saudiarabien. Utmärkelse för arbete med mänskliga rättigheter. Alla anställda har fått tillgång till utbildning.
FOKUSERA EXTRA PÅ	4. Attraktiv arbetsgivare	<ul style="list-style-type: none"> Nyanställningar och personalomsättning Utbildningar Medarbetarnöjdhet 	Arbetet för att vara en attraktiv arbetsgivare görs främst på klinisknivå eftersom GHPs verksamhetsmodell är att varje klinik har partners som äger och driver verksamheten i en decentraliserad koncern. Det innebär att varje klinik mäter medarbetarnöjdhet och tar fram mål för kompetensutveckling som är relevanta per profession.	<ul style="list-style-type: none"> Säkerställt att alla kliniker utför medarbetarundersökningar och -samtal. 19% personalomsättning
	5. Klimatpåverkan	<ul style="list-style-type: none"> Inköp av förbrukningsmaterial och kemikalier Läkemedelsförskrivningar enligt Kloka Listan Avfallsvolymer och elförbrukning Återvinning av IT-produkter Digitala patientjournaler och kallelser 	GHP har inga utsläpp av Scope 1 (direkta utsläpp) och äger inga lokaler som kontrollerar utfall av Scope 2 (elförbrukning). Vid de dotterföretag elförbrukning är möjlig att mäta görs det, men en försävarande faktor är validiteten i datan och jämförbarheten över tid när lokaler utökas och byts ut. Koncernen har störst utsläpp inom Scope 3 (indirekta utsläpp). Respektive klinik har kartlagt sina individuella utsläpp och arbetar med mätetal som är relevanta för kliniken.	<ul style="list-style-type: none"> Från 7 till 15 ISO-certifierade kliniker inom miljö. Ca 12 000 kg CO₂e sparad genom återvinning av IT-produkter. Miljöutbildning tillgängliggjord för alla medarbetare.
	6. Jämställdhet och mångfald	<ul style="list-style-type: none"> Mångfald och jämställdhet i ledningsgrupper, styrelser och bland anställda Utbildade medarbetare 	Mångfald och jämställdhet följs upp i årliga mätningar och jämförs över tid.	<ul style="list-style-type: none"> >60 kvinnor i ledande position runt om i koncernen. Mer än var femte VD i GHP-koncernen är kvinna. Mål om att upprätthålla 40% kvinnor i ledande position kopplat till koncernlån. Utbildning tillgängliggjord för alla medarbetare.
SÄKERSTÄLLA	7. Hälsa och säkerhet på arbetsplatsen	<ul style="list-style-type: none"> Sjukskrivningar och sjukdagar Incidenter av fysisk och psykisk ohälsa Utbildningstillfällen Medarbetarsamtal 	–	<ul style="list-style-type: none"> Inga visseblåsningar i GHPs externa anonyma kanal gjordes under året. Mål för kompetensutveckling för alla medarbetare har utarbetats per klinik.
	8. Antikorruption	<ul style="list-style-type: none"> Incidenter av korruption Utbildade medarbetare 	–	<ul style="list-style-type: none"> Utbildning tillgängliggjord för alla medarbetare. Inga incidenter av korruption har rapporterats.
	9. Dataintegritet	<ul style="list-style-type: none"> Dataskyddsincidenter Utbildade medarbetare 	–	<ul style="list-style-type: none"> Utökad styrning och central kompetens i dataskyddsfrågor.
	10. Hållbar leverantörskedja	<ul style="list-style-type: none"> Leverantörskod delad med leverantörer Screenade leverantörer 	–	<ul style="list-style-type: none"> Leverantörsregister har upprättats för majoriteten av klinikerna. Leverantörskod delad med större leverantörer.
	11. Avfallshantering	<ul style="list-style-type: none"> Volymer av avfall och återvinning Förbrukning av relevanta kemikalier per patient 	–	<ul style="list-style-type: none"> Från 7 till 15 ISO-certifierade kliniker inom miljö Påbörjad implementering av ett koncerngemensamt kemikaliehanteringssystem.

FORTS. HÅLLBARHETSSTRATEGI

Bidrag till globala agendor

Input

Identifiering av globala agendor att bidra till och kartläggning av mål, nyckeltal och principer GHP påverkar eller har möjlighet att påverka.



FNS GLOBALA MÅL

Kartläggning av vilka globala mål och delmål som GHP påverkar eller har möjlighet att påverka per affärssegment.

GLOBAL REPORTING INITIATIVE (GRI)

Kartläggning av vilka nyckeltal som GHP påverkar eller har möjlighet att påverka.

FNS GLOBAL COMPACT

Kartläggning av hur GHP påverkar principerna i Global Compact (och svenska Årsredovisningslagen).

Kartläggning av relevanta lagar, direktiv och förordningar.

Prioritering

Löpande genomgång av aspekter och bedömning av dess relevans.

250+ interna och externa intressenter har prioriterat aspekterna enligt metodiken som beskrivs på s. 26.

	Delmål vi har möjlighet att påverka	Framsteg
1. Vårdkvalitet	3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.6, 3.7	s. 13
2. Hållbara sjukvårdssystem	8.1, 8.2, 8.3, 8.4, 8.9, 12.7, 12.8, 12.A, 16.6, 17.17	s. 8
3. Främjande av mänskliga rättigheter	3.5, 3.8, 8.7, 10.3, 16.1, 16.2, 16.9	s. 15
4. Attraktiv arbetsgivare	4.3	s. 18
5. Klimatpåverkan	6.3, 6.4, 12.2, 13.3	s. 22
6. Jämställdhet och mångfald	8.5	s. 19
7. Hälsa och säkerhet på arbetsplatsen		s. 18
8. Antikorruption	16.5	s. 9
9. Dataintegritet		s. 16
10. Hållbar leverantörskedja		s. 27
11. Avfallshantering	12.4, 12.5	s. 23

Nyckeltal vi har möjlighet att påverka*
416-1
203-2, 204-1
412-1, 413-2
401-1
302-1, 305-1, 305-2
405-1
403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-8
205-3, 206-1
418-1
414-2
306-2

Principer att säkerställa
Princip 1
Princip 1
Principer 1-2
Principer 3-6
Princip 7-9
Princip 6
Principer 3 & 6
Princip 10
Princip 1
Principer 1-10
Principer 7-9

Validering

Extern kontroll av uppfyllnad.

Kartläggningen av målen valideras av en extern part med särskild kompetens inom FNs agendor.

Uppfyllandet av GRI-standarden har validerats externt enligt utlåtandet på s. 28.

Uppfyllandet av Princip 1 & 2, vilka är de mest väsentliga för GHP, har validerats externt enligt utlåtandet på s. 28. Revisionsgranskande av Årsredovisningslagen finns på s. 29.

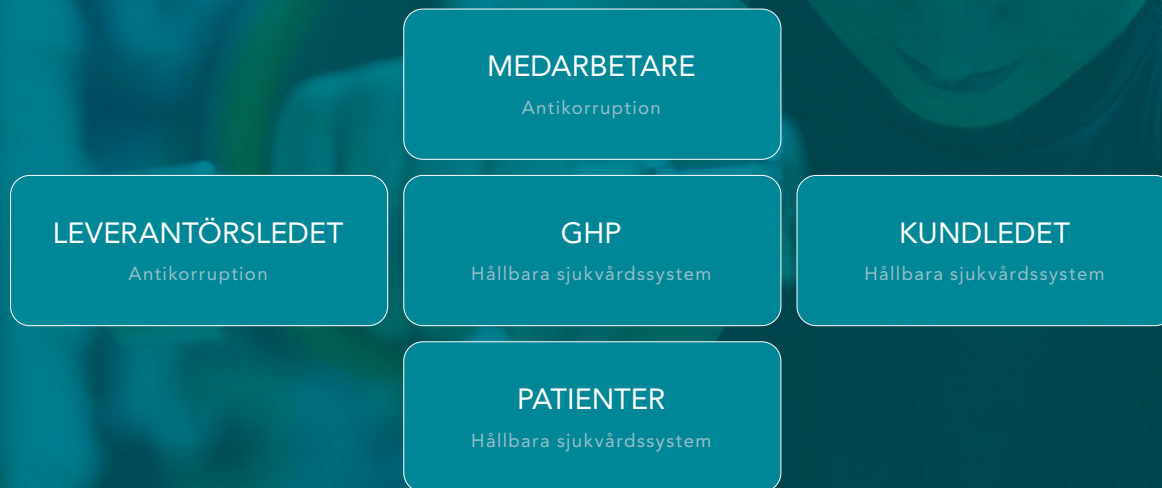
Lagefterlevnad granskas löpande som en del i verksamheten.

*Sidhänvisningar finns i GRI-index på s. 29-30.

Ekonomiskt ansvar

Den traditionella sjukhusbundna sjukvården står inför ett antal utmaningar som GHP har som ambition att vara en del av lösningen på.

VAR PÅVERKAN PRIMÄRT SKER



11%

kortare procedurtid för ablationer

30%

kortare vårdtid för obesitas-operationer än medel för landet

7%

fler anger att smärtan är helt försvunnen eller mycket ett år efter operation av spinal stenosis i ländryggen jämfört med medel för landet

10%

kortare operationstid inom knäproteser än medel för landet

Exempel från GHPs tre största specialistområden

Nedan presenteras resultat i nationella kvalitetsregister från årsrapporter som offentliggjorts 2021. De nationella kvalitetsregistren ger kunskap om hur vården och omsorgen fungerar och kan förbättras. Registren mäter olika indikatorer och olika KPIer är därför demonstrerbara för olika patientgrupper. Det är också nämntvärt att akutsjukhusen ofta har en annan case mix än GHP, bland annat till följd av olika uppdragsbeskrivningar i regionernas vårdavtal.

Ortopedi

GHP deltar bland annat i Svenska Höftprotesregistret, Svenska Knäprotesregistret, Svenska Korsbandsregistret och SweSpine.

GHP ORTHO CENTER STOCKHOLM

Flest primära knäproteser i Sverige och högst patientnöjdhet (99,4%)

36%

lägre risk för djup infektion

20%

lägre risk för reoperation

10%

kortare operationstid än rikssnittet

Källa: Svenska Ledprotesregistret 2021, Nationell Patientenkät 2021

GHP STOCKHOLM SPINE CENTER

Flest ryggoperationer i Sverige

21%

färre anger att smärtan är värre ett år efter operation för spinal stenosis i ländryggen

7%

fler anger att smärtan är helt försvunnen eller mycket bättre efter ett år

6%

högre patientnöjdhet än rikssnittet

Källa: SweSpine 2021

Kirurgi & Gastroenterologi

GHP deltar i SOReg, GallRiks, Svenskt Bräckregister och SWIBREG.

GHP GASTRO CENTER SKÅNE

Näst flest galloperationer i Sverige*

95%

lägre risk för komplikationer under eller efter operationen

141%

lägre risk för akut återinläggning inom 30 dagar efter operationen

200%

lägre risk för gallgångsskada än rikssnittet

Källa: GallRiks 2021* Näst flest polikliniska (planerade) operationer och tredje flest galloperationer totalt

Arytmi

GHP deltar i Nationellt Kvalitetsregister för Kateterablation.

GHP ARYTMICENTER STOCKHOLM

Näst flest förmaksflimmerablationer i Sverige och flest ablationer per läkare

11%

kortare procedurtid

14%

kortare genomlysningstid

130%

lägre stråldos än rikssnittet

Källa: Nationellt kvalitetsregister för kateterablation 2021



MINSKAD RISK FÖR SJUKHUS- BUNDNA INFEKTIONER

GHP Arytmi Center Stockholm

GHP Arytmi Center Stockholm är en hög-specialiserad klinik för utredning och behandling av patienter med störningar i hjärtats rytm, så kallade arytmier. Kliniken öppnade för drygt 11 år sedan och vi har sedan starten utfört drygt 4 600 ablationer varav ca 3 400 flimmerablationer. Detta gör oss till en av de största klinikerna för flimmerablation i Skandinavien.

Under pandemin har vi hjälpt regionen med el-konverteringar, bland annat genom att personalen gått in under helger. Dessutom har vi drivit på polikliniseringsprocessen för flimmerablationer och är först ut med det i Sverige. Det har avlastat den offentliga vården beträffande vårdplatser men även minskat risken för att patienter smittas av sjukhusbundna infektioner.

AVLASTNING AV OFFENTLIG VÅRD TILL FÖLJD AV COVID-19

GHP Gastro Center Skåne

Under året var efterfrågan på våra vårdområden extremt hög. Vid de offentliga sjukhusen tvingades just de enheterna konvertera eller flytta personal till covidenheter. Vi riktade insatser för att hantera ökade volymer av patienter inom flera områden.

Vår profil är benign kirurgi, laparoskopisk-kirurgi och endoskopi och under 2021 stod offentliga köer inom dessa områden helt stilla. Försäkringskunder hade under första pandemiåret avvaktat och minskat med att söka framför allt för kroniska åkomor av rädsla för att resa eller lämna hemmet under pandemin men med tiden och vaccinationstryggheten såg man nu åter att efterfrågan ökade igen då pandemin aldrig tog slut och deras besvär blev så långvariga och besvärliga att de inte kunde vänta längre.

Vid GHP Gastro Center Skåne ledde det bland annat till att flera extraordinära insatser gjordes med omställning av vård och extra arbetspass sattes in för att stötta deras region. Flera av dem hade vi kompetensen för men tidigare aldrig tagit emot så flera nya processer och instrumentinvesteringar gjordes för att möta behovet liksom volymsuppskalning samt fler slutenvårdsoperationer då där fanns en stor efterfrågan. Kliniken öppnade under året två nya specialistområden för att hantera den ökade efterfrågan: huvud- och halstumörer samt benign bröstkirurgi.

GCS hade tillsammans med flera andra privata aktörer täta dialogen med regionledning kring hur man på bästa sätt kunde stötta och avlasta dem.

SNABB TILLGÅNG TILL VÅRD

GHP Medicinskt Centrum Stockholm

Vid GHP Medicinskt Centrum diagnostiserar och behandlar vi allmäntillstånd som högt blodtryck och diabetes. Det gör vi med fokus på effektiva vårdförlopp och en god service.

Om man upplever symtom i behov av vård är man i en utsatt situation. Innan man fått möjlighet att träffa en läkare och bli diagnostiserad är det ofta många tankar och oro. Att få träffa en läkare utan dröjsmål kan därför vara en mental lättnad och det är något vi arbetar aktivt med. Vid en vårdcentral är det ofta veckors väntetid till ett besök och man får sällan möjlighet till undersökning vid det första besöket.

På GHP Medicinskt Centrum Stockholm har vi oftast bokningsbara tider samma eller nästkommande dag och patienten får en undersökning på plats utan att vänta. Man går härifrån med ett provresultat på sitt allmäntillstånd och inom en vecka har vi fått svar, kontaktar patienten för återkoppling per telefon, video eller ett fysiskt återbesök. Inom tio dagar har man svar och diagnos.

Kvalitet för mig är att jag tar hand om varje patient som om den vore min mamma, syster eller bror. Vi arbetar med service genom att bibehålla den familjära känslan och har hellre mindre lokaler på fler platser än större.

Hållbara sjukvårdssystem

Den sjukhusbundna sjukvården har att lösa flera stora framtidsfrågor: en tilltagande brist på vårdpersonal och ett ökande vårdbehov. Samhället står inför allt längre värdköer och en vårdskuld. För att komma till rätta med den utvecklingen måste vården bli effektivare.

VÅRT MÅL

För GHP är det strategiska fokuset att vara den vårdgivare som är bäst på att använda kundernas pengar mest effektivt. Som privat vårdgivare har GHP en skyldighet att använda samhällsresurser på ett sätt som avlastar den offentliga vården. Målsättningen är att säkerställa att varje åtgärd är den som gör mest nytta för patienten och att inte någon vård är onödig. För att uppnå det arbetar GHP med att optimera vårdkedjor och hitta innovativa lösningar för ett bättre resursutnyttjande, högre kvalitet och service.

OPTIMERADE VÅRDKEDJOR

Fokuserade kliniker, kostnadseffektiva flöden

GHPs kliniker är kompetenscenter med medarbetare som har stor erfarenhet inom respektive specialitet och som får göra riktigt mycket av det som de är bra på. Mängdträningen och de standardiserade värdflöden möjliggör att klinikkens flöden och kliniska moment kan förfinas och anpassas efter den enskilda patientens behov.

Förberedda och delaktiga patienter

En patient som är förberedd för vårdmomenten inför, under och efter en behandling kan leda till en kortare vårdtid och lägre komplikationsrisk. Dessutom är delaktiga patienter ofta mer nöjda

eftersom patienter efterfrågar allt mer inflytande i sin vård. Ett sådant exempel är endoskopier där det ofta är viktigt att patienten vidtagit förberedande åtgärder ett dygn före behandlingen. Därför arbetar GHP med att kontinuerligt utbilda och informera patienten vid det individuella mötet, men också via telefon, informationsblad, filmer och social media. Under året ökade GHP kommunikationen med patienter för att de ska känna sig trygga och för att minska risken för virusspridning. GHP initierade också ett projekt för att digitalisera kommunikationen med patienter via en digital plattform.

Datadriven vårdutveckling

I GHP arbetar klinikerna tätt i en datadriven kultur. Centrala resurser stöttar de kliniska verksamheterna med kontinuerlig affärsutveckling. Det kan innebära kostnadsanalyser, inköps effektiviseringar och taskshifting. Både kliniska och finansiella KPIer följs upp och jämförs mellan verksamheterna, till exempel genom det löpande arbetet för att främja lägre operationsfrekvenser än andra aktörer så att ingen onödig vård bedrivs. Varje klinik har årliga resultatmål som följs upp under styrelsemöten och i det koncerngemensamma kvalitetsarbetet. Månadsvisa uppföljningsmöten av finansiella KPIer hålls för att kontinuerligt effektivisera koncernens resursnyttjande.

Transparent resultatfokus

GHP tror på att jämförelser och en transparent redovisning av resultat skapar goda incitament för förbättringar och deltar därför i alla tillämpliga nationella kvalitetsregister. Täckningsgraden för de register som GHP medverkar i är traditionellt sett hög och det gör registren till tillförlitliga underlag för verksamhetsutveckling. Flera läkare i koncernen har kompetens i att utveckla och driva kvalitetsregister. Exempel på GHPs resultat i nationella kvalitetsregister presenteras på s. 10.

SYSTEMMÄSSIG INNOVATION

Samarbete med kunder

GHP arbetar för att tillsammans med regionerna driva frågor om effektivisering av ersättningsystem och rättvisa upphandlingskriterier. Det sker genom en löpande dialog men också i olika projektformer som kostnadsanalyser i samband med revideringar av ersättningsmetodik och -nivåer i regionernas vårdval. För att ytterligare driva en hållbar vårdkonsumtion fokuserar GHP på att utveckla innovativa kapitationsmodeller.

Fokus på hela vårdepisoden

Inom Solutions har GHP det fulla ansvaret för att planera patientens vård. GHP fokuserar på hela vårdepisoden, det vill säga alla de vårdkontakter

som behövs för att utreda eller behandla det problem som patienten sökt vård för. Det möjliggör att GHP kan samla in fullständiga data över hur olika patientgrupper söker och nyttjar vården och med den informationen utveckla vården tillsammans med våra kunder.

Nya vårdformer

GHP försöker att hitta nya vårdformer för en mer effektiv vård. Ett exempel på det är kunskapen om att vissa patientgrupper i stor utsträckning remitteras till en MR-undersökning efter sitt första läkarbesök. GHP kan därmed i stället erbjuda dessa patienter att genomföra en MR-undersökning före första läkarbesöket. Det besparar patienten ett besök och minskar kostnaden för den som betalar för vården.

Ett annat exempel är att GHPs kliniker arbetar för att driva utveckling av innovativa operationstekniker som är mindre invasiva och därmed bättre för patientens rehabilitering. Exempelvis utfördes 89% av bräckoperationerna vid en av klinikerna med en sådan metod (TEP), jämfört med 29% för landet i övrigt. Ett annat exempel är arytmier där GHP varit först i Sverige med polikliniska flimmerablationer, vilket avlastat offentliga vårdplatser och minskat risken för att patienter smittas av sjukhusbundna infektioner.

FORTS. HÅLLBARA SJUKVÅRDSSYSTEM

LÅNGSIKTIG KUNSKAP I VÅRDEN

Stimulans och tillvaratagande av specialistkompetens

GHP har höga volymer per läkare, speciellt i jämförelse med akutsjukhusen. Mängdträningen kan utveckla färdigheterna hos personalen och bidra till ökad kompetens i vårdssystemet.

Kunskapsöverföring till internationella sjukvårdssystem

I Gulfregionen finns möjlighet att påverka från insidan av vårdssystemet. Målet är att bygga

upp välfungerande ledningssystem som kan upprätthållas oavsett operatör, bland annat genom att bemanna med kompetent personal, införa policyer och riktlinjer och att utforma och arbeta efter resultatmätt kopplade till bland annat kvalitet och effektivitet. För att säkerställa hållbarheten läggs stor vikt vid rekrytering och utveckling av lokal personal. Förutom lokal kompetens arbetar GHP för att stötta lokala leverantörer. 100% av inköpsbudgeten för 2021 vid sjukhusprojekten i Förenade Arabemiraten gick till leverantörer registrerade i landet.

EXEMPEL PÅ HUR GHPS ARBETE KAN BIDRA TILL EFFEKTIVISERINGAR FÖR SAMHÄLLET

1. Snabb vård

- Väntetider
 - Till mottagningen
 - Till operation eller behandling
- Vårdtid, vårdtyg

2. Minimala resurser

- Behandling eller operation per läkare
- Flödesoptimering

3. Goda utfall

- Komplikationsfrekvenser
- Patientnöjdhet

De här tre har alternativkostnader för samhället som GHP kan påverka

Avlastning av COVID-19-vård

Under året bidrog GHP till att korta vårdköer och få ner den stora vårdskuld av operationer som Sverige står inför till följd av COVID-19. Det gällde framför allt inom ortopedi och allmänkirurgi där GHP är en ledande vårdgivare och som är områdena med flest människor i operationskö nationellt. Periodvis tog GHP över nya patientgrupper, som geriatrik och cancerutredningar, för att möjliggöra för akutsjukhusen att fokusera resurser. Medarbetare erbjöds att tillfälligt omlokaliseras till den offentliga vården och hjälpa till i intensivvården och andra resurser som medicinskt förbrukningsmaterial delades med akutsjukhusen.

Antikorruption

Som vårdgivare är det viktigt för GHP att förvalta det förtroende som ges av patienter, medarbetare och samhället i stort. Det är avgörande att intressenter kan lita på att GHP bedriver verksamheten med hög integritet och i enlighet med högt ställda etiska standarder.

Nolltolerans mot korruption

I begreppet korruption inkluderas inte bara givandet och tagandet av muta, utan även andra typer av oegentligheter som exempelvis intressekonflikter, nepotism, förskingring, utpressning och konkurrensbegränsande aktiviteter. Inom GHP accepteras inga former av korruption. Alla medarbetare, inklusive personer i ledande ställning, ska undvika alla situationer och ageranden som påverkar eller riskerar att påverka objektiviteten i bolagets patientvård eller affärsbeslut. Inom GHPs verksamhet förekommer störst risk för korruption i samband med inköp, förskrivning eller distribution av läkemedel och medicinsk utrustning eller patientremittering. Risken föreligger primärt inom International då de marknaderna inte är lika strikt reglerade som i Norden.

Styrning och uppföljning

GHPs uppförandekod anger företagets värdegrund och de etiska ramarna för verksamheten. Uppförandekoden innehåller bland annat riktlinjer kring mutor, intressekonflikter, konkurrensbegränsande agerade och affärsetik. Genom GHPs visseblåsarfunktion kan interna och externa intressenter anonymt rapportera misstankar om oetiska och olagliga beteenden, beteenden som strider mot uppförandekoden eller hotar GHPs organisatoriska integritet. Det förekom inga bekräftade fall av korruption under 2021 och GHP var inte i några rättsfall kopplade till antikorrupsionsarbete. För att minimera och motverka risker för korruption genomförs regelbundna internkontroller. Under året fortsatte GHP utbildningsinsatserna för att höja den interna kompetensen och öka förståelsen för vikten av ett aktivt antikorrupsionsarbete. Det arbetet planerar att fortsätta under kommande år och även inkludera chefer för de nordiska dotterföretagen.

Socialt ansvar

Som vårdgivare påverkar verksamheten många människor och med det kommer ett ansvar.

VAR PÅVERKAN PRIMÄRT SKER

MEDARBETARE

Attraktiv arbetsgivare
Jämställdhet och mångfald
Hälsa och säkerhet på arbetsplatsen
Dataintegritet

LEVERANTÖRSLEDET

Främjande av mänskliga rättigheter
Hälsa och säkerhet på arbetsplatsen

GHP

Vårdkvalitet
Attraktiv arbetsgivare
Jämställdhet och mångfald

KUNDLEDET

Främjande av mänskliga rättigheter

PATIENTER

Vårdkvalitet
Främjande av mänskliga rättigheter
Dataintegritet

98%

av GHPs patienter skulle rekommendera kliniken till andra

40%

kvinnor i ledande position

70%

av GHPs kliniker har ett certifierat kvalitetsledningssystem, varav antal ISO-certifierade kliniker ökade från 1 till 10 under året

100%

av projekt i högriskland har pågående konsekvensanalys enligt FNs vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter

Vårdkvalitet

Som vårdgivare är det självklart att patienters hälsa och säkerhet är av högsta prioritet och arbetas systematiskt med i alla vårdtjänster. En hög vårdkvalitet är avgörande för bolagets framgång och fortsatta existens.

Kvalitetsarbete

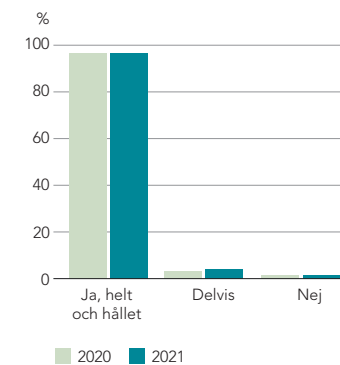
I GHP bedriver respektive vårdenhet ett kvalitetsarbete för att löpande utveckla och utvärdera vården. GHP har dessutom en kvalitetsorganisation med kvalitetsansvariga medarbetare vid varje klinik och resurser på koncernnivå. Koncernen har en medicinsk chef och lägger stor vikt vid att rekrytera kompetent personal, rapportera incidenter och avvikelser, delta i alla tillämpliga kvalitetsregister och kontinuerligt följa upp resultat. GHP har ett koncerngemensamt enkätverktyg som systematiskt och löpande mäter upplevd kvalitet och nöjdhet. Alla GHPs patienter mottar en enkät där hälsa och säkerhet utvärderas och resultatet ligger till grund för förbättringar (100%). Den höga patientnöjdheten tyder på att GHPs kvalitetsarbete ger fortsatt positiva resultat. Jämförelser och benchmarking är viktiga delar i kvalitetsarbetet. GHP deltar i oberoende mätningar som den nationella patientenkäten och mätningar som görs i nationella kvalitetsregister. Dessutom görs nationell benchmarking kontinuerligt för ett ständigt utbyte av kunskap och erfarenheter.

Kvalitetsarbetet följs upp internt genom månatliga KPI-rapporter baserade på utvalda nyckeltal. Mätningarna görs på kvalitet utifrån medicinska resultat, effektivitet, produktivitet och kvalitet ur ett patientperspektiv. Förutom månatliga rapporter summeras kvalitetsarbetet årsvis på klinikinivå genom patientsäkerhets- och kvalitetsberättelser. Rapporterna ligger till grund för uppföljning, identifiering av förbättringsmöjligheter och extern kommunikation. Flera av klinikerna är kvalitetscertifierade enligt ISO 9001 eller KIV, Kvalitet i Vården. GHPs mål är att alla kliniker ska ha någon form av certifiering.

Exempel på åtgärder för patienters hälsa och säkerhet i och med COVID-19

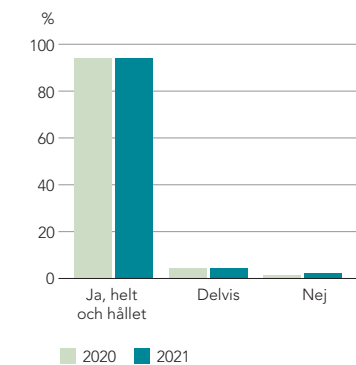
Under året arbetade GHP med information och rådgivning till patienter för att minska smittspridningen av COVID-19 och för att patienter ska känna sig trygga. Det innebar till exempel informationsfilmer på GHPs hemsidor och social media, informationsskyltar i väntrum, rådgivning via telefon och löpande kampanjer. Vid flera av GHPs kliniker fördes telefonsamtal med varje patient där möjlighet gavs till ombokning av tid.

KÄNDE DU ATT DU BLEV BEMÖTT MED RESPEKT OCH PÅ ETT HÄNSYNSFULLT SÄTT AV DIN LÄKARE?



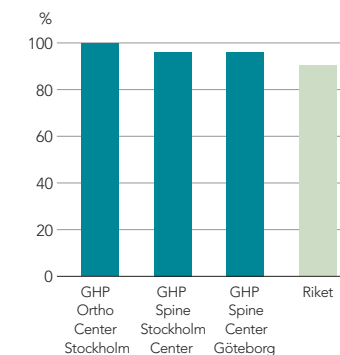
Källa: Egen mätning. Antal svar 2021: 31 368st.

SKULLE DU KUNNA REKOMMENDERA MOTTAGNINGEN TILL ANDRA?



Källa: Egen mätning. Antal svar 2021: 25 120st.

PATIENTERS HELHETSINTRYCK AV SLUTENVÅRDEN



Källa: Nationell Patientenkät 2021. Svarefrekvens: >62%

ANDEL KLINIKER MED KVALITETSCERTIFIERING



■ Kvalitetscertifiering, 70%
■ Pågående kvalitetscertifiering, 30%
■ Planeringsstadiet, 0%

Andra exempel på åtgärder under året:

- Följt nationella och regionala råd och riktlinjer
- Använt skyddsutrustning som munskydd och/eller visir i kontakt med patienter
- Minskat antalet personer i väntrum
- Regelbundet tvättat och saniterat ytor
- Undanbett anhöriga på kliniken förutom i undantagsfall
- Ställt krav på att patienter behöver vara symtomfria och utökat möjligheter att lämna återbud
- Infört telefontolkar i stället för fysiska tolkar

Dataintegritet

Ett ändamålsenligt dataskydd är grundläggande för att skapa förtroende hos patienter. Bristande rutiner för att bevara patienters sekretess och integritet riskerar att skada patienter, GHPs rykte och affärsrelationer. Respektive vårdenhet ansvarar för att säkerställa integritet och sekretess. Inom Focus har GHP koncerngemensamma policyer för behandling av personuppgifter som beskrivs i GHPs uppförandekod och integritetspolicy som är tillgänglig för patienter. Under året utökades koncernens kompetens och resursallokering i dataskyddsfrågor.

Patienters upplevda jämlikhet i vården följs upp i det löpande patientnöjdhetsarbetet. GHP har processer för att följa upp incidenter mot dataskydd och diskriminering, i ett koncerngemensamt ekonomisystem och via GHPs visselblåsningskanal. Inga klagomål om brott mot dataskydd och inga diskrimineringsincidenter inträffade i GHPs verksamhet under året.

Skapande av en kvalitetskultur i Gulfregionen

I GHPs sjukhusledning läggs stor vikt vid ett uppmuntrande och tillåtande ledarskap och det är en bidragande faktor till en förbättrad patientsäkerhetskultur. Genom ett sådant ledarskap skapar GHP en kultur där patientsäkerhet är i fokus och där skulden för incidenter inte läggs på den enskilda individen. Det har ökat kvaliteten på vården och den lokala kompetensen. I GHPs sjukhusledning läggs stor vikt vid ett uppmuntrande och tillåtande ledarskap och det är en bidragande faktor till en förbättrad patientsäkerhetskultur. Genom ett sådant ledarskap skapar GHP en kultur där patientsäkerhet är i fokus och där skulden för incidenter inte läggs på den enskilda individen. Det har ökat kvaliteten på vården och den lokala kompetensen.

Vi strävar efter kvalitet i alla delar och genom hela patientresan

Inom området kvalitet arbetar vi med ständig utveckling på alla våra kliniker. Vid varje klinik finns en kvalitetsansvarig medarbetare som arbetar med det löpande kvalitetsarbetet.

Checklista: I vårt kvalitetsarbete har vi tagit fram en checklista. GHPs mål är att våra kliniker skall vara kvalitetsledande inom respektive specialitet och region. Det löpande kvalitetsarbetet ska bedrivas i den kliniska verksamheten. Checklisten är vårt styrmedel och förtydligar hur man ska revidera och utvärdera. I vår checklista täcks alla hållbarhetsområden som viktiga parametrar.

Nationella kvalitetsregister: Nationella kvalitetsregister samlar information från hela landet om en viss sjukdom eller behandling. Informationen används sedan för att utvärdera och förbättra vården. Alla våra kliniker deltar i relevanta nationella kvalitetsregister för respektive verksamhet.

Avvikelse och klagomål: Alla våra kliniker har avvikelssystem där man arbetar aktivt och systematiskt med avvikelser och klagomål. Avvikelsehantering är ett verktyg för att förbättra och utveckla verksamhetens kvalitet genom att systematiskt identifiera, rapportera, analysera, åtgärda och utvärdera avvikelser så väl som risker.

ISO-certifiering: Vi har som mål att våra verksamheter ska vara ISO-certifierade och från huvudkontoret har vi tagit fram en checklista som stöd i det arbetet. Det innebär att vi finns med under hela processen från start till färdig certifiering där vi lagt upp arbetet genom regelbundna möten. Vi arbetar systematiskt med det ledningssystem som används för att utveckla verksamhetens kvalitet och patientsäkerhet.

Patientnöjdhet: Alla våra patienter får möjlighet att besvara frågor om hur de upplevde vården i samband med besök på av våra kliniker. Då patienten varit hos oss ställer vi frågor om upplevelsen, PREM. Sammanfattningsvis är våra patienter mycket nöjda med vården vi bedriver och på frågan som vi tycker säger mest, "Kan du rekommendera kliniken till andra?", ligger våra kliniker genomgående på 99%. Efter operation och avslutad behandling mäter vi patientresultat, PROM, där vi valt den validerade scoren PGIC där patienterna anger om man upplever att man förbättrats efter vården på en sjugradig skala.

Det engagemang, det stora intresse för kvalitetsfrågor och de goda resultaten som GHPs kliniker står för gör det enormt roligt att fortsätta arbeta med utvecklingen av kvalitetsarbetet tillsammans med våra kliniker.

Helena Tarnow, Kvalitetssamordnare GHP



Mänskliga rättigheter

GHPs verksamhet berör många människor – patienter, anhöriga, medarbetare, politiker och tjänstemän. Att bemöta alla med respekt och att förstå innebörden av mänskliga rättigheter är centralt i företagets dagliga verksamhet. Genom GHPs sätt att bedriva vård vet vi att sjukvårdssystemen stärks och att GHP bidrar till att skapa positiva hälsoutfall. GHP arbetar också aktivt med mänskliga rättigheter för att bättre förstå hur bolaget kan göra skillnad.

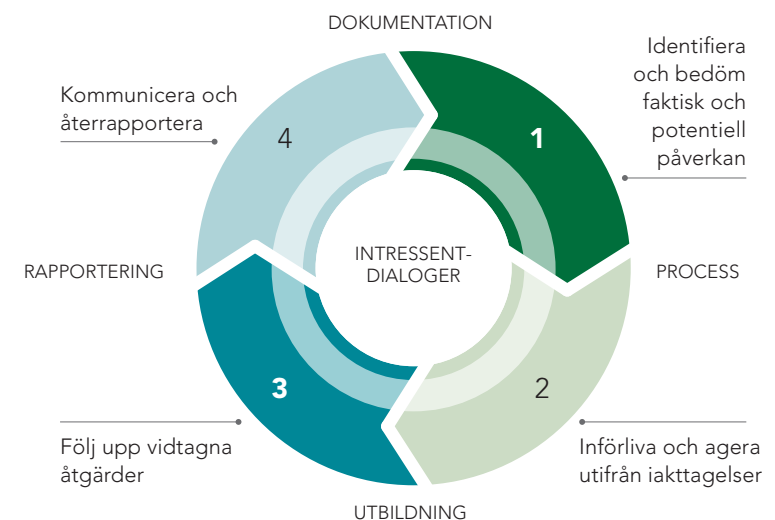
GHPs åtagande att respektera och främja mänskliga rättigheter

GHPs ansvar att respektera mänskliga rättigheter innebär att GHP ska undvika att orsaka eller bidra till att verksamheten har negativ påverkan på mänskliga rättigheter samt åtgärda påverkan om den uppstår. GHP har också ett ansvar att agera för att förhindra och begränsa negativ påverkan som GHP är kopplad till genom affärsförbindelser så som samarbeten och leverantörer.

I de internationella projekten står efterlevnad av nationell lagstiftning i vissa fall i strid med internationellt erkända mänskliga rättigheter. I de

fallen är det GHPs ansvar att, inom ramen för nationell lagstiftning, använda sitt inflytande och i största möjliga utsträckning verka för att mänskliga rättigheter respekteras. Vid motstridiga krav måste GHP följa nationell lagstiftning och samtidigt sträva efter att efterleva principerna i de internationellt erkända mänskliga rättigheterna. Det är en utmanande uppgift som kräver ett systematiskt och proaktivt arbetssätt. GHP bedriver därför ett arbete för att säkerställa att bolaget följer FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter. Det ger GHP verktyg att arbeta med utmaningar som bolaget möter.

I GHPs policy för mänskliga rättigheter beskrivs bolagets värdegrund och åtagande att respektera och främja mänskliga rättigheter. Utgångspunkten för GHPs åtagande är de internationellt erkända mänskliga rättigheterna som framgår av International Bill of Rights och ILOs åtta kärnkonventioner om arbetsrättsliga villkor. Policyn har tagits fram i samråd med extern expertis och godkänts av GHPs hållbarhetskommitté där representanter från bland annat styrelse och koncernledning ingår. Policyn är integrerad i GHPs hållbarhetskompass som distribuerats till alla medarbetare och är tillgänglig via bolagets hemsida. Under året fortsatte arbetet för att integrera policyn i väsentliga externa affärsrelationer och målet är utvärdera resultatet av policyn under kommande år.



Konsekvensanalysen består av: identifiera och bedöma faktisk och potentiell påverkan (påverkansanalys), införliva och agera utifrån iakttagelser, följa upp vidtagna åtgärder samt kommunicera och återrapportera. Intressentdialoger är en central del i samtliga steg. Processen illustreras ovan.

FORTS. MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER

Arbete enligt FNs vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter

FNs vägledande principer ställer krav på företag att ha en process för att genomföra löpande konsekvensanalyser i syfte att identifiera, förhindra, begränsa och redogöra för hur de åtgärdar sin negativa påverkan på mänskliga rättigheter.

GHP har en styrningsstruktur för att genomföra fortlöpande konsekvensanalyser i såväl befintlig verksamhet som inför expansioner. Koncernens organisation och styrning inom hållbarhet beskrivs på s. 27. Under året bedrev GHP en konsekvensanalys för alla projekt i högriskländer. Arbetet baserades på de påverkansanalyser som genomfördes under 2019 för Förenade Arabemiraten och Kuwait (100%) för att identifiera och bedöma all faktisk och potentiell negativ påverkan på mänskliga rättigheter som GHP kan vara inblandad i genom den egna verksamheten, samarbeten och leverantörskedjan. Påverkansanalyserna genomfördes av en tredje part med särskild expertis inom mänskliga rättigheter och innefattade inspektioner på plats, intressentdialoger och analyser av verksamheterna och den nationella kontexten. I påverkansanalyserna identifierades allvarighetsgrad och GHPs koppling och ansvar i förhållande till identifierad negativ påverkan.

Resultaten visar att GHP i de flesta fallen är direkt kopplad till identifierade risker eller negativ påverkan. Det innebär att GHP har ett ansvar att försöka förhindra och begränsa att sådan negativ påverkan sker. Ingen påverkansanalys har genomförts för den nordiska verksamheten

(0%) eftersom GHPs negativa påverkan inom denna del bedöms som förhållandevis låg. I tabellen till höger presenteras en sammanfattning av GHPs mest väsentliga risker inom mänskliga rättigheter.

Hur GHP hanterar identifierade risker

Under året fortsatte GHP arbetet med att införa resultaten av påverkansanalyserna för att åtgärda risker som identifierats. Det innebar att fortsätta aktiviteten i arbetsgrupper med särskild kompetens i sakfrågor, samarbeten med civilsamhället och en utökad intressentdialog. Samarbetet med civilsamhället rörde initiativ för kvinnor och barns rättigheter, till exempel inom human trafficking, kvinno- och barnmisshandel, alkohol- och drogmisshandling samt adoption och etablering av barnhem. Sedan arbetsgruppernas start har GHP bland annat uppdaterat styrdokument och kontrakt, bytt ut leverantörer, utarbetat strukturer för en löpande arbetsprocess, tillsatt medarbetare med särskilt ansvar för hållbarhetsfrågor, inkluderat lokala samhällen i arbetet, fört kampanjer mot human trafficking, våld mot barn och kvinnor och alkohol- och drogmisshandling, möjliggjort att föräldralösa barn vid sjukhusen adopterats, förbättrat hälsa och säkerhet för medarbetare, infört klagomålsmekanismer, initierat samarbeten med kvinno- och barnstiftelser för hantering av komplexa fall, fört löpande dialog med lokala polismyndigheter och hälsoministerier, utbildat medarbetare och patienter och inkluderat mänskliga rättigheter som en del i sjukhusens långsiktiga strategi.

Riskområden ¹	Beskrivning av rättigheterna enligt internationella deklarationer och konventioner	Var i värdekedjan den primära risken finns
Arbetsvillkor	Rättvisa och gynnsamma arbetsvillkor som säkerställer en tillräcklig och skälig ersättning, rimlig arbetstid samt en tillfredsställande levnadsstandard.	Leverantörskedjan
Datasäkerhet och personlig integritet	Rätten till privatliv och den personliga integriteten inklusive säker behandling av medarbetare och patienters data.	Verksamhetsdriften
Diskriminering	Allas lika värde och skydd mot diskriminering på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder och andra likvärdiga grunder.	Verksamhetsdriften och leverantörskedjan
Fackliga rättigheter och kollektiva förhandlingar	Varje persons rätt att gå med i, eller avstå från att gå med i, en facklig organisation samt förhandla kollektivt och strejka.	Verksamhetsdriften och leverantörskedjan
Frihetsberövande och personlig säkerhet	Varje människas rätt till frihet och skydd mot godtycklig begränsning av denna frihet samt rätten till frihet från hot om våld eller andra fysiska eller psykiska bestraffningar.	Verksamhetsdriften
Hälsa och säkerhet²	En säker och trygg arbetsmiljö utan arbetsskador som säkerställer medarbetares och patienters hälsa och säkerhet.	Verksamhetsdriften och leverantörskedjan
Tillgång till klagomålsmekanism	Möjlighet att få sin sak prövad genom effektiva och lämpliga klagomålsmekanismer.	Verksamhetsdriften och leverantörskedjan
Tillgång till vård²	Tillgång till bästa möjliga fysiska och psykiska hälsa genom tillförsäkrad och högkvalitativ sjukvård.	Verksamhetsdriften
Tvångsarbete och människohandel	Frihet från arbete som utkrävs under någon form av hot och/eller som inte utförs frivilligt.	Leverantörskedjan
Yttrandefrihet	Frihet att söka, ta emot och sprida åsikter och idéer i tal, skrift eller annan form.	Verksamhetsdriften och leverantörskedjan

1) Sammanställningen är inte uttömmande och inkluderar inte verksamhet i Norden. Särskilt utsatta grupper som kvinnor, migrantarbetare, statslösa personer, barn och LGBT-personer löper ofta en förhöjd risk att bli marginaliserade.

2) Förhöjd risk till följd av COVID-19-pandemin och därmed ett extra fokus i GHPs konsekvensanalyser under året.

FORTS. MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER

Under 2021 mottogs en lokal utmärkelse för arbetet för kvinnors och barns rättigheter i regionen. Under 2022 kommer GHP att fortsätta arbeta enligt den process för konsekvensanalys som satts upp av GHP. Vad gäller affärsutvecklingen av ett eventuellt projekt i Saudiarabien har bolaget under året med hjälp av extern expertis utfört en påverkansanalys för mänskliga rättigheter i enlighet med GHPs process för fortlöpande konsekvensanalyser.

Intressentdialoger

En central del i en konsekvensanalys enligt FNs vägledande principer är att föra dialog med individer och grupper som kan tänkas påverkas av verksamheten, liksom andra relevanta intressenter. Dialogerna syftar till att samråda med intressenter och inhämta information om företagets negativa påverkan och hur sådan påverkan kan åtgärdas på ett ändamålsenligt sätt. Genom dialogerna tog GHP hänsyn till intressenternas perspektiv i samtliga steg i konsekvensanalysen. Under året fortsatte dialogen med interna intressenter som medarbetare, ledningsgrupp och styrelse, samt med externa intressenter som till exempel civilsamhället, uppdragsgivare och lokala myndigheter. Genom fortlöpande dialoger använder GHP sitt inflytande för att främja internationellt erkända mänskliga rättigheter.

Utbildning

I syfte att öka kunskapen om företags ansvar att respektera mänskliga rättigheter har medarbeta-

re och linjechefer utbildats i hållbarhet med särskilt fokus på företags ansvar att respektera mänskliga rättigheter. GHPs målsättning från 2019 om att mer än 80% av GHPs medarbetare och den personal som bolaget arbetsleder ska ha utbildats i mänskliga rättigheter inom tre år kvarstår. Under året har en intern utbildning tagits fram i det syftet och delats med alla medarbetare.

Gottgörelse och klagomålsmekanism

Enligt FNs vägledande principer ska företag ha processer för att gottgöra den negativa påverkan på mänskliga rättigheter som de orsakar eller bidrar till. GHP har en extern visselblåsarkanal som möjliggör för anonym rapportering av missförhållanden. Målsättningen att under kommande år utvärdera GHPs för att säkerställa en effektiv process för klagomålshantering uppfylls fortsätter.

Jämlikhet och tillgänglighet i Norden

GHP prioriterar patienter efter medicinskt behov. Den som är i behov av snabb vård eller riskerar att bli sämre på grund av att vänta får förtur, oavsett vem som betalar för vården. I andra hand prioriterar GHP efter villkoren i de avtal som koncernen har med olika regioner och försäkringsbolag. För att säkerställa det fokuserar GHP på att säkerställa vårdgaranti för alla patienter. Vårdgarantin innebär att patienten har rätt till ett förstabesök inom 90 dagar efter remiss och påbörjad behandling inom 90 dagar efter det beslutats om det, i den region patienten är folkbokförd. GHP följer löpande upp hur väl klinikerna möter vårdgarantin.

I KORTHET**GHP HAR UNDER ÅRET:**

- Fortsatt att implementera policyn för mänskliga rättigheter och uppförandekoden
- Fortsatt att genomföra löpande konsekvensanalyser och gjort en extern påverkansanalys av ett eventuellt affärsutvecklingsprojekt i Saudiarabien
- Arbetat löpande med risker identifierade i påverkansanalyser för mänskliga rättigheter
- Fört dialog med interna och externa intressenter om mänskliga rättigheter
- Arbetat i koncernens hållbarhetskommitté och arbetsgrupper
- Tillhandahållit visselblåsarkanal som möjliggör för anonym rapportering
- Fortsatt att implementera leverantörskoden som ställer krav på respekt för mänskliga rättigheter i leverantörsledet
- Implementerat en intern utbildning i hållbarhet och mänskliga rättigheter
- Fortsatt att använda sitt inflytande för att främja mänskliga rättigheter



Medarbetare

Det är våra medarbetare som driver bolagets utveckling i en decentraliserad struktur. GHPs uppgift är att säkerställa att de har verktygen som de behöver.

Attrahera och behålla kompetenta medarbetare

Många arbetsplatser för vårdpersonal är stora toppstyrda sjukhus med tung administration. Det innebär att den högutbildade personalen har svårt att påverka sin arbetsplats och många känner en frustration över hur resurser används på ett ineffektivt sätt. I den miljön träffar en enskild patient många olika läkare under sitt behandlingsförlopp vilket upplevs som förvirrande och läkarna tvingas lägga mycket av sin tid på den administration som ständiga överlämningar innebär. Den tilltagande bristen på läkare inom många specialiteter ställer allt högre krav på attraktiva arbetsplatser.

GHPs svar på de utmaningarna är en decentraliserad struktur där det finns möjligheter att påverka verksamhetens utveckling. För att skapa rätt incitament erbjuds partnerskap till de läkare som vill ta ett extra ansvar i verksamhetens utveckling. Genom att ha flera kliniker inom samma specialistområde kan de genom samarbete lära av varandra, skapa sammanhang och minska risken i verksamheten. Ambitionen är att varje klinik ska ha minst tre specialister inom

varje specialitet för att möjliggöra ökad kvalitet och minska risken att verksamheten försämras om medarbetare lämnar organisationen.

Ett decentraliserat personalarbete med central stöttning

GHPs dotterföretag är självstyrande i personalfrågor och stötts av centrala resurser i frågor som rekrytering, onboarding och utbildning. Det görs kvartalsvisa mätningar av personalomsättning och sjukfrånvaro på koncernnivå och företagen med stora personalgrupper genomför årligen medarbetarundersökningar. Resultaten diskuteras i ledningsgrupps- och arbetsplatsmöten och ligger till grund för åtgärder. Klinikerna uppmuntras att tillhandahålla regelbunden träning och utbildning inom kliniska och administrativa områden. Som en del i klinikernas arbete för ISO-certifiering inom kvalitet utökades fokuset på kompetensutvecklingsfrågor. Det innebar bland annat att målen för kompetensutveckling sågs över för att säkerställa att alla medarbetare ska ha individuella mål för vidareutveckling inom sin profession. Det innebär också ett ytterligare fokus på att säkerställa

att alla kliniker ska genomföra löpande medarbetarsamtal och -nöjdhetsundersökningar.

Huvudkontoret anordnar löpande ledarskapsutbildningar och samverkansdagar med fokus på utbyte av kunskap och erfarenheter. Ett exempel är ett internt ledarskapforum fokuserat på konkreta frågeställningar som uppstår i det operativa ledarskapet. Under året genomfördes ett nytt utvecklingsprogram inom ledarskap för operativa ledare i koncernen.

Hälsa och säkerhet på arbetsplatsen

En god arbetsmiljö är en förutsättning för att kunna erbjuda kvalitativ vård. Det är därför nödvändigt att GHPs verksamheter erbjuder en bra arbetsmiljö med säkra arbetsplatser, goda utvecklingsmöjligheter och rättvisa anställningsvillkor. Sjukvården fortsätter att vara en av de branscher där sjukfrånvaron är som högst.

GHP arbetar för att följa lagar och riktlinjer inom hälsa och säkerhet för sjukvårdspersonal och gör ytterligare insatser för att uppnå ackreditering och följa de lokalt implementerade led-

ningssystemen. På varje klinik förs ett systematiskt arbete för att främja en hälsosam arbetsmiljö och förhindra arbetsskador. Riskbedömning för olyckor, incidenter och faror sker lokalt och löpande enligt lokal lagstiftning och hälsa och säkerhet på arbetsplatsen utvärderas regelbundet med tillhörande utbildning. Avvikelse och förbättringsförslag diskuteras på varje dotterföretag i enlighet med de lokala ledningssystemens krav och rutiner. Kvaliteten på hälso- och säkerhetsarbetet följs bland annat upp vid regelbundna arbetsplatsträffar som leds av VD och där anställda får information samt deltar i utveckling av systemet. Dotterföretagen har skyddsombud på arbetsplatsen.

Koncernens anställda erbjuds friskvårdsbidrag och uppmuntras att sträva efter balans mellan arbete och fritid. Flera dotterföretag erbjuder privat sjukvårds- och hälsoförsäkring för att vid behov underlätta tillgängligheten till vård och stöd. Klinikerna väljer om de vill ansluta sig till ett kollektivavtal. Under 2021 täcktes 33% av GHPs anställda av kollektivavtal (45% sett till medelantalet anställda).

ANSTÄLLDA (AV ANSTÄLLDA OCH ARBETSLEDDA) SOM TÄCKS AV:

	Antal	Andel (%)
Ett ledningssystem för hälsa och säkerhet	1483	100
Ett ledningssystem för hälsa och säkerhet som granskas internt	1483	100
Ett ledningssystem för hälsa och säkerhet som granskas av en tredje part	841	57

FORTS. MEDARBETARE

Hur GHPs anställda kan rapportera arbetsrelaterade faror och farliga situationer samt undvika situationer som kan medföra skada eller ohälsa beskrivs i GHPs uppförandekod och vis-selblåsningspolicy som beskrivs på s. 27. Anställda har alltid rätt att avstå från arbete som kan medföra skada eller ohälsa.

Exempel på åtgärder i och med COVID-19

Till följd av pandemin bedrevs ett utökat arbete inom alla segment för att säkerställa hälsa och säkerhet på arbetsplatsen. GHP har bland annat:

- Följt nationella och regionala råd och riktlinjer
- Säkerställt säkerhetsutrustning för medarbetare, bland annat genom koncerngemensamma inköp
- Löpande informerat medarbetare om smittläget, råd och riktlinjer
- Utbildat och förstärkt medarbetares kompetens om COVID-19
- Erbjudit antikroppstest för anställda
- Erbjudit medarbetare att arbeta hemifrån
- Ställt in extern representation och minskat antalet besökare i väntrum
- Erbjudit anställda att stötta offentlig sjukvård

Jämställdhet och mångfald

GHP strävar efter att rekrytera så kompetenta individer som möjligt i förhållande till den aktuella kravprofilen. I de fall två personer av olika kön bedöms ha likvärdig kompetens anställs den som bidrar till GHPs mål att uppnå en balans

mellan män och kvinnor i den enskilda arbetsgruppen. En policy har antagits för mångfald i bolagens styrelser och ledningar och i vår uppförandekod omfattas mångfald, jämställdhet och icke-diskriminering. GHP arbetar för att bolagsstyrelser aktivt ska sträva efter att uppnå en jämlik fördelning av ledande befattningar. 41% av medlemmarna i koncernens ledningsgrupper och 21% av koncernens VD:ar var kvinnor 2021. Under året inkluderades hållbarhetsmål i koncernens låneavtal, varav ett nyckeltal är andelen kvinnor i ledningsposition.

Arbetsledning i Gulffregionen

Att stärka lokal kompetens genom utbildning och träning är kärnan i GHPs sjukhusledning i Gulffregionen. Vi fokuserar på att ge goda utvecklingsmöjligheter till sjukhuspersonalen som är anställd hos GHPs kontraktspartners och varje sjukhus har en specifik avdelning dedikerad åt träning och utbildning. Det sker kontinuerlig och obligatorisk utbildning och träning lokalt, universitetsmöjligheter och utbytesprogram erbjuds via klinikenätverket i Norden. Som ett komplement till HR-avdelningarna på sjukhusen har GHP personal på koncernnivå som arbetar med HR-frågor i samarbete med sjukhusen. Vi har ett ansvar för hälsa och säkerhet utöver vår direkta verksamhet. Genom vår uppförandekod för leverantörer ställer vi krav på hälsa och säkerhet i våra leverantörsled. Läs mer om vårt leverantörskedjearbete på s. 27.

NYANSTÄLLNINGAR OCH PERSONALOMSÄTTNING

	Antal nyanställningar	Antal avslutade anställningar	Andel nyanställningar (%)	Personalomsättning (%)
Totalt	264 (204)	196 (156)	26 (21)	19 (16)
Kvinnor	191 (151)	130 (83)	24 (20)	17 (11)
Män	73 (53)	66 (73)	30 (23)	27 (32)
<30 år	39 (21)	22 (17)	55 (50)	31 (40)
30–50 år	117 (113)	83 (66)	28 (27)	20 (16)
>50 år	108 (70)	91 (73)	20 (14)	17 (15)
Focus	253	177	26	18
Solutions	6	5	26	22
UAE	5	14	24	67

ANTAL ANSTÄLLDA¹

	Kvinnor	Män	Focus	Solutions	UAE
Totalt	784 (749)	241 (227)	981	23	21
Tillsvidareanställda	647 (602)	204 (188)	811	20	20
Visstidsanställda	137 (147)	37 (39)	170	3	1
Heltidsanställda	392 (368)	146 (141)	503	15	20
Deltidsanställda	255 (234)	58 (47)	308	5	0

¹) Antal anställda uttryckt i huvuden. Medelantalet anställda uppgick till 760. Uppdelningen per affärssegment speglar GHPs nya segmentsindelning som gjordes under 2021. Se mer information i GHPs årsredovisning s. XX.

MÅNGFALD I STYRELSE OCH BLAND ANSTÄLLDA

%	Kvinnor	Män	<30 år	30–50 år	>50 år
Styrelsemedlemmar	8 (8)	92 (92)	1 (0)	38 (35)	62 (65)
Verkställande direktörer	21 (17)	79 (83)	0 (0)	50 (52)	50 (48)
Ledningsgruppsmedlemmar	41 (40)	59 (60)	0 (0)	36 (30)	64 (70)
Anställda	76 (77)	24 (23)	7 (4)	41 (44)	52 (52)

Luftrenare för en hälsosam miljö för patienter och medarbetare

Den idrottsmedicinska kliniken GHP Idrottscentrum har under året gjort en ambitiös satsning för att erbjuda sina patienter och medarbetare ren luft fri från luftföroreningar, pollen, virus och bakterier. Kliniken har därför installerat sammanlagt 16 kraftfulla luftrenare i allt från reception och kontor till gym och behandlingsrum.

OS-läkaren Per "Pliggen" Andersson, som är VD för och grundare av GHP Idrottscentrum, har under den gångna vintern i egenskap av chefläkare för svenska längdlandslaget kunnat konstatera den positiva effekt luftrenare har för det allmänna hälsotillståndet. Landslagsåkarna har sedan i februari haft tillgång till luftrenare såväl på läger inför VM som på hotellet under VM och i hemmen efter VM.

- Vi har fått mycket positiv återkoppling från åkarna i allt från bättre sömn, mindre problem med irriterade lufrör, färre infektioner till ett allmänt bättre hälsotillstånd. Därför har vi beslutat oss att gå i bränschen för branschen och erbjuder nu våra patienter och medarbetare på kliniken lika ren luft som landslagsåkarna har.

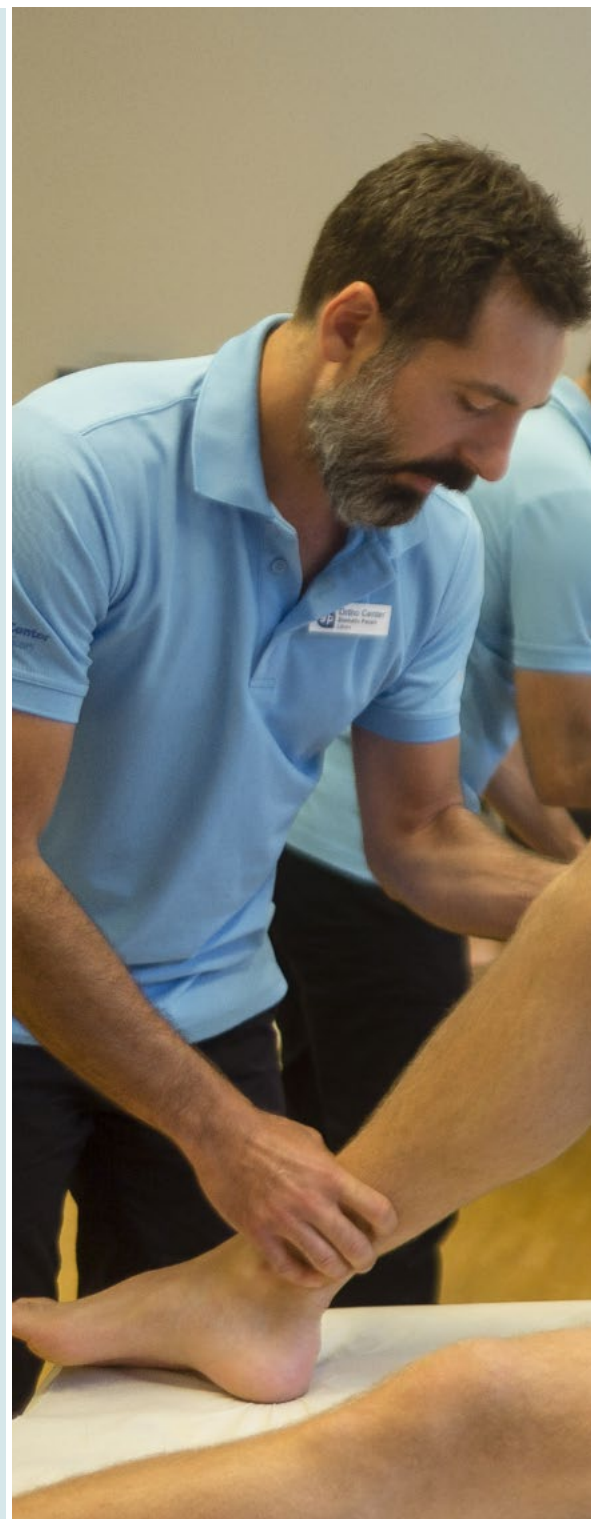
Att luftrenare behövs beror på att luften inomhus ofta är upp till fem gånger mer förorenad än utomhusluften. Mängder av skadliga föroreningar tillförs luften inomhus som damm, pollen, mögel, sot från levande ljus, rök från öppna spisar, matos samt lättflyktiga organiska föreningar (VOC) som kemikalier från textilier, färg, kosmetika med mera. Dessutom blir koncentrationen av luftburen smitta i form av bakterier och virus mycket mer koncentrerad inomhus än utomhus.

Nyligen gick Folkhälsomyndigheten ut och meddelade att spridning av COVID-19 i vissa lägen kan ske via luften och att en sådan situation kan vara vistelse med andra personer i trånga utrymmen med bristande ventilation.

- Vi tar nu ansvar genom att ha så ren luft det går i våra lokaler. Förutom att vi får bort skadliga partiklar i luften lindrar vi problemen för allergiker och om vi dessutom kan minimera risken för smittspridning i våra lokaler är det ett extra plus, säger Per "Pliggen" Andersson.

Förutom att luftrenarna filtrerar bort skadliga partiklar i inomhusluften är de fokuserade på att minimera förekomsten av luftburen smitta. Genom att kombinera tre nya revolutionerande teknologier skyddar de mot virus och bakterier även i standby-läge, dygnet runt.

Tester med partikelmätare före och efter installationen av luftrenarna i kliniken gav goda resultat. En mätning som gjordes i ett patientrum före installation och sedan några veckor senare i samma rum visade på en reduktion med drygt 83 procent av så kallade ultrafina partiklar i luften, det vill säga partiklar som är pm 2,5 och mindre.



|||

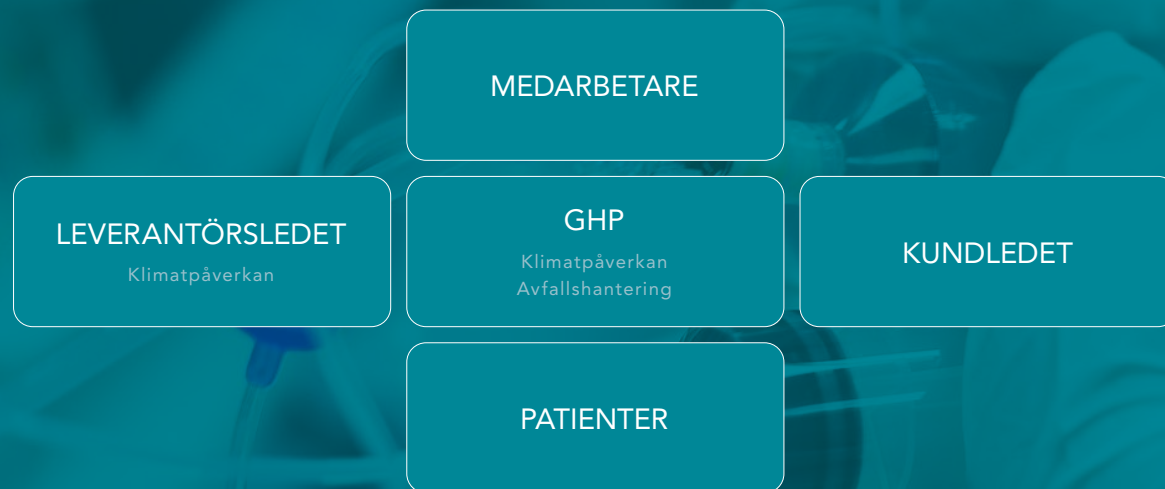
GHPs mätningar av patientnöjdhet är en central del i kvalitetsarbetet. Andelen patienter som helt och hållet kan rekommendera GHP Idrottscentrum till andra uppgick under året till **95%.**



Miljömässigt ansvar

En sparsam användning av resurser är central i GHPs affärsmodell, men vi kan bli mer effektiva med naturresurser.

VAR PÅVERKAN PRIMÄRT SKER



70%

av GHPs kliniker är miljöcertifierade enligt ISO 14001

40%

minskning av avfall på GHP Hudcentrum sedan 2019

100%

av GHPs medarbetare har fått tillgång till miljöutbildning

12 000

kg CO₂e besparat genom återvinning och återanvändning av IT-produkter

Miljöpåverkan

Sjukvården ger upphov till en betydande mängd indirekta utsläpp. För minskad klimatpåverkan krävs ett utfallsbaserat samarbete genom värdekedjan. Samtidigt ställer kunder, patienter och medarbetare allt större krav på ett verkningsfullt arbete med miljöfrågor.

Miljöpåverkan i GHPs verksamhet

Som aktör i vårdsektorn är GHP medveten om bolagets verksamhetspecifika miljöpåverkan och risker. GHP har inga direkta utsläpp (Scope 1) och äger inga lokaler som kontrollerar elförbrukning (Scope 2). Däremot bidrar verksamheten till sjukvårdens betydande mängd indirekta utsläpp (Scope 3), vilket innebär utsläpp som sker utanför företagets gränser. Att mäta och minimera vår elförbrukning och indirekta utsläpp kräver således ett samarbete genom värdekedjan. Den största miljöpåverkan sker till följd av inköp av vårdrelaterade förbrukningsartiklar och användning av ändliga resurser.

GHPs kunder ställer krav på att vårdgivare ska arbeta strukturerat med att minimera sin miljöpåverkan, ta miljöhänsyn, dokumentera sitt miljöarbete och sträva efter ständig förbättring. I varje specifikt vårdavtal anges de miljökrav som beställaren har på verksamheten. Som vårdgivare är GHP skyldig att på beställarens uppmaning redovisa hur vi arbetar med miljö och en del av villkoren kan leda till böter om de inte uppfylls. I Region Stockholm ska alla verksamheter med en årlig ersättning över 20 miljoner kronor vara miljöcertifierade. I syfte att attrahera kapi-

tal är det också av största vikt att GHP som vårdbolag arbetar för att mäta och redovisa sitt avtryck på miljön i form av koldioxidutsläpp, avfallshantering, vattenförbrukning, kemikalieanvändning, etc. Miljöarbetet är därför ett viktigt område från ett klimatomfattigt men även strategiskt och affärsmässigt perspektiv.

Målsättning

GHPs målsättning är att alla kliniker ska ha detaljerad kunskap om verksamhetens miljöpåverkan med löpande stöttning från GHPs hållbarhets- och kvalitetsorganisation och ett miljöledningssystem som är certifierat. Det möjliggör för GHP att säkerställa att lagkrav uppfylls, att minska koncernens miljöomfattiga avtryck och att stimulera kostnadseffektivitet genom en mer effektiv resursanvändning.

Certifiering av ledningssystemet

Ett certifierat miljöledningssystem förenklar i GHPs arbete med att uppfylla lagar och förordningar inom miljö och att ha ett strukturerat miljöarbete där företaget proaktivt och dokumenterat minskar miljöpåverkan. ISO 14001 är internationellt och i Sverige den vanligaste stan-

darden för ledningssystem inom miljö och den standard som GHP arbetar efter.

GHPs arbete med ISO 14001 innebär att veta hur verksamheten påverkar miljön, både direkt och indirekt, veta vilka lagar och krav som gäller för miljöarbetet, sätta upp mål för vad som ska uppnås och när det ska vara klart, planera vem som gör vad, ha skriftliga rutiner för det viktigaste miljöarbetet, utveckla personalens kompetens om miljö och få miljöarbetet regelbundet granskat av en extern miljörevisor.

Under året använde GHP det ramverk för miljöcertifiering som utformades under 2020 och som är anpassat för GHPs kliniker och validerat av en extern part. Ramverket möjliggör en gemensam modell för uppföljning och utvärdering på koncernnivå av den totala miljöpåverkan. Det medförde att 15 kliniker nu är ISO-certifierade inom miljö och målsättningen är att certifiera resterande kliniker under kommande år.

Policy

GHP har en miljöpolicy på koncernnivå för hantering av miljöfrågor inom koncernen. Policyn finns i GHPs Hållbarhetskompass (som beskrivs på s. 28) och beskriver bolagets målsättning att

ANDEL KLINIKER MED MILJÖCERTIFIERING, %



- Miljöcertifiering, 70%
- Pågående miljöcertifiering, 30%
- Planeringsstadiet, 0%

minska användningen av miljöskadliga kemikalier och material i verksamheten, begränsa mängden läkemedelsrester i naturen och minska påverkan på miljön via till exempel energieffektiviseringar. Alla GHPs dotterföretag har verksamhetspecifika miljöpolicyer som konkretiserar miljöarbetet ytterligare. Efterlevnaden av GHPs miljöpolicy hanteras och följs upp lokalt och i det koncerngemensamma miljöarbetet. GHPs uppförandekod bidrar dessutom till vägledning i hur medarbetare ska agera i sitt dagliga arbete för att bidra till GHPs övergripande miljösmål. Försiktighetsprincipen genomsyrar GHPs miljöarbete.

Miljömål och uppföljning

GHP arbetar med en kombination av process- och utfallsmått för minskade utsläpp av växthusgaser och användning av ändliga resurser. Vid de dotterföretag elförbrukning är möjlig att mäta görs det, men en försävarande faktor är validiteten i datan och jämförbarheten över tid när lokaler utökas och byts ut. Respektive klinik har kartlagt sina individuella utsläpp med stöd av den gemensamma kvalitets- och hållbarhetsorganisationen för att möjliggöra arbete med mätetal som är relevanta för kliniken. Resultatindikatorer

FORTS. MILJÖPÅVERKAN

och mål för minskad klimatpåverkan utarbetas och redovisas på klinikinivå via koncernens miljöansvariga medarbetare. Under året fortsatte dock GHP att utveckla det koncerngemensamma miljöarbetet, bland annat genom att inventera och i viss mån harmonisera miljömålen vid GHPs kliniker. Det medförde lärdomar mellan kliniker i både arbetssätt och formulering av verkningsfulla måttal. Det inkluderade bland annat ett fortsatt arbete för att kartlägga och effektivisera koncernens hantering av farligt avfall och kemikalier. Som en del i en uppdatering av klinikernas miljöledningssystem var fokus på att införa mer kvantitativa mål. Exempel på miljömål är utfallsbaserade mått som andel LED-lampor, nya klimateffektiva maskiner, andel förskrivna läkemedel som godkänns enligt Kloka listan, avfallsvolymer, energiförbrukning, kassering av läkemedel, andel digitala kallelser och journaler och elbilar.

Under året införde GHP ett systemstöd för kemikaliehantering för att bättre kunna följa upp förbrukning av kemikalier och för att förenkla riskbedömningar, skyddsåtgärder och lagbevakning. Systemet är en viktig del i det framtida miljöarbetet. Flera av klinikerna mäter och effektiviserar förbrukning av kemikalier som bedöms ha särskild miljöpåverkan. GHPs kliniker återvinner löpande teknisk hårdvara som datorer och telefoner via en tredje part, vilket medfört en besparing av CO₂e med ca 12 000kg under året.

Klinikernas miljöarbete följs upp som en integrerad del i miljöledningssystemet, vilket bland annat innebär att den interna miljörevisionen görs av GHPs centrala resurser. GHPs ambition är att ytterligare öka medarbetarnas kunskap om verk-

samheternas miljöpåverkan under kommande år och en miljöutbildning har gjorts tillgänglig för alla medarbetare under året.

I den internationella verksamheten har GHP sedan 2020 byggt upp sjukhusets miljöledningssystem från grunden. Under året fortsatte initiativen för att minska sjukhusets miljöpåverkan och öka miljömedvetenheten hos sjukhuspersonalen. Regelbundna informationsbrev distribueras till personalen om hur man som anställd kan minska sjukhusets miljöpåverkan.

GHP implementerade under 2020 ett internt kvalitetssystem för att minska pappersförbrukning vid alla sjukhusets avdelningar. Det innebar bland annat att implementera elektroniska journaler, minska antalet utskriftsstationer för att begränsa och kontrollera utskriftsprocessen, implementera delade skrivare i administrativa områden, införa signeringsplattor i receptionen för att få dokument signerade och sparade elektroniskt i stället för att skriva ut dem samt införa att säkerhetskopiering görs elektroniskt på hårddiskar i stället för på band som när GHP tillträdde som operatör. Det senare initiativet hjälper också till att minska avfallet eftersom band inte längre lagras fysiskt.

Sedan start har en ny avfallshanteringsprocess utvecklats baserad på internationella riktlinjer för avfallskodning och specifika föreskrifter som definierats av landets hälsoministerium. För att förenkla avfallshanteringen har återvinningskärl placerats i allmänna utrymmen och sjukhuspersonal har utbildats för att öka miljömedvetenheten. Dessutom förs ett samarbete med en återvinningsleverantör som förutom att sköta sjukhusets åter-

vinning också tillhandahåller ett utbildningsprogram för personalen. Partnerskapet har än så länge bidragit till att 4000 kg papper och 300 kg plast återvunnits. Andra initiativ som skett under året är att placera vattenbehållare runtom i sjukhuset för att minimera användningen av PET-flaskor och minska sjukhusets energianvändning genom att byta ut glödlampor till LED-lampor och använda ett solenergisystem som finns på sjukhusområdet.

DIGITAL OPERATIONSANMÄLAN

GHP Kirurgkliniken Stockholm

Inom miljöarbetet arbetar vi medvetet med verksamhetsspecifik miljöpåverkan och risker så som användande av vårdrelaterade förbrukningsartiklar och vatten, hantering av läkemedel, kemikalier och avfall samt sjukhusets energiförbrukning. Ett av våra miljömål är att digitalisera operationsanmälningar, vilket minskar vårt klimatavtryck och möjliggör förenklingar för patienten. Vi följer löpande upp andelen digitala operationsanmälningar och hur mycket papper vi kan spara, som en del i det löpande förbättringsarbetet på kliniken.

FOKUS PÅ FÖRSKRIVNING AV LÄKEMEDEL ENLIGT KLOKA LISTAN

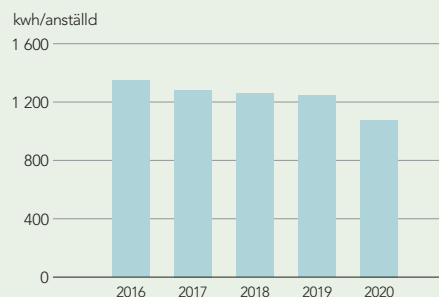
GHP Stockholm Spine Center

Läkemedel ger upphov till miljöpåverkan genom rester som sprids till miljön. Under och efter användning utsöndras läkemedel ur kroppen via avloppssystem vars reningsverk inte är byggda för att hantera sådana kemiskt stabila ämnen. Därför arbetar vi aktivt med att förskriva sådana läkemedel som rekommenderas i Kloka listan. Den innehåller läkemedel som rekommenderas för behandling utifrån bland annat miljöaspekter. Vi följer regionens årliga uppdateringar och har som målsättning att 80% av läkemedlen vi förskriver ska vara sådana som rekommenderas. Vår miljöansvariga medarbetare jämför det vi förskrivit under året med rapporten och det är underlag för diskussion i läkargruppen och ledningsgruppen. När vi sätter upp program och rutiner väljer vi i sin tur vilka preparat som ska favoritmarkeras i systemet.

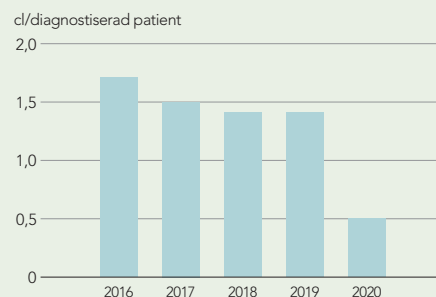
FORTS. MILJÖPÅVERKAN

MINSKAT KLIMATAVTRYCK GENOM ATT MÄTA UTFALL GHP Hudcentrum Hagastaden

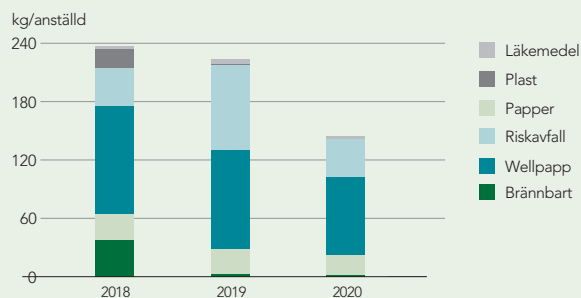
ENERGIFÖRBRUKNINGEN HAR MINSKAT MED 20%



FÖRBRUKNINGEN HAV FORMALDEHYD HAR MINSKAT MED 74%



AVFALLSVOLYMEN HAR MINSKAT MED 40%



Taxonomiförordningen

Bedömningen har gjorts att inga av GHPs ekonomiska verksamheter omfattas av de tekniska granskningskriterierna i taxonomiförordningen för räkenskapsår 2021, enligt tabellen nedan. GHP verkar inom verksamhetskoden Vård och omsorg; sociala tjänster, men har ingen verksamhet som omfattas av 12.1 Vård och omsorg med boende.

	Total (Tkr)	Andelen ekonomiska verksamheter som omfattas av taxonomin (%)	Andelen ekonomiska verksamheter som inte omfattas av taxonomin (%)
Omsättning ¹	1 468 309	0	100
Kapitalutgifter ²	193 678	0	100
Driftsutgifter ³	47 353	0	100

- 1) Inbegriper intäkter som redovisas enligt IAS 1.82a.
- 2) Inbegriper kostnader som redovisas enligt IAS 16 Materiella anläggningstillgångar, IAS 38 Immateriella tillgångar samt tillkommande nyttjanderätter enligt IFRS 16 Leasingavtal.
- 3) Inbegriper direkta kostnader som avser korttids-leasingavtal, underhåll och reparation samt övriga direkta kostnader som rör det dagliga underhållet av materiella anläggningstillgångar.

Hållbarhetsstyrning

GHP bedriver ett strukturerat hållbarhetsarbete som baseras på internationella ramverk och en kombination av process- och utfallsbaserade nyckeltal.

25ST

kvalitets- och hållbarhets-ansvariga medarbetare runtom i koncernen

250+

intressenter har varit med och tyckt till om GHPs hållbarhetsstrategi

94%

av GHPs medarbetare tycker att det är viktigt eller mycket viktigt med hållbarhet

>95%

normerad rankning av vårt arbete i en extern analys

Metod för väsentlighetsanalys

Ett heltäckande och verkningsfullt hållbarhetsarbete fokuserar på de områden som är mest väsentliga. Under året fortsatte GHP att arbeta enligt prioriteringen av väsentliga områden som uppdaterades 2020. Input till väsentlighetsanalysen är en nulägesanalys, kartläggning av och en intern och extern dialog med intressenter samt en risk- och påverkansanalys.

Nulägesanalys

Inledningsvis gjordes en inventering av GHPs hållbarhetsarbete, omvärldsanalyser och jämförelser med branschkollegor. Baserat på inventeringen, GHPs värdekedja, affärsmodell, internationell och nationell lagstiftning, principer och standarder samt GRIs principer identifierades områden som bedömdes särskilt relevanta och som utvärderades vidare.

Intressentkartläggning och -dialog

Intressentdialogerna gjordes enligt AA1000SES tillsammans med en tredje part. Arbetet började med en kartläggning av intressenter baserad på deras intresse för, inflytande på, eller påverkan av verksamheten. Cirka 250 intressenter har förts dialog med genom intervjuer och enkäter.

Representanter från GHPs styrelse, ledningsgrupp, specialister, klinik- och sjukhus-VDar och övriga medarbetare samt representanter från kunder, uppdragsgivare, ägare, patienter, branschorganisationer och analytiker har inkluderats i dialogen. Alla tillfrågade intressentgrupper ansåg att det är viktigt att GHPs verksamhet bedrivs på ett hållbart försvarligt sätt. 94% av GHPs medarbetare tycker att det är vik-

tigt eller mycket viktigt att bolaget bedriver en hållbar verksamhet. Det framkom, liksom föregående år, att hållbarhetsstrategin behöver kommuniceras ytterligare internt. Under året har uppdateringar om hållbarhetsarbetet inkluderats i löpande nyhetsbrev som delas med koncernens medarbetare. Ett operativt arbete med GHPs koncerngemensamma hållbarhetsmål har bedrivits mellan klinikerna under året. Det har involverat klinikernas VD och kvalitets- och hållbarhetsansvariga medarbetare, vilket har möjliggjort löpande input i GHPs övergripande strategi och riktning i hållbarhetsfrågor.

Risk- och påverkansanalys

Hållbarhetsområdena som intressenterna prioriterade utvärderades i en risk- och påverkansanalys. I analysen bedömdes GHPs hållbarhetsrisker tillsammans med bolagets eventuella negativa och positiva påverkan inom hållbarhet, extern och intern, mot bakgrund av GHPs värdekedja. Analysen utgick från parametrar som bedömer påverkan på och av samhälle, ekonomi och miljö och sannolikheten att påverkan infaller. GHPs påverkan och risker inom respektive område beskrivs genomgående i rapporten.

Väsentlighetsmatris

Den slutgiltiga prioriteringen av de väsentliga områdena gjordes i GHPs hållbarhetskommitté. Under året har GHP uppdaterat och omformulerat de väsentliga områdena enligt väsentlighetsmatrisen på s. 4. De viktigaste områdena beaktas och följs upp löpande i hållbarhetsarbetet.

Separata intressentdialoger och konsekvensanalyser har gjorts enligt FNs vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter. De beskrivs på s. 15-17.

INTRESSENTDIALOGER

Nedan redovisas de tre viktigaste hållbarhetsområdena som respektive intressentgrupp lyfte under intressentdialogen som gjordes i samband med väsentlighetsanalysen.

Intressentgrupp	Dialogformat	De tre viktigaste hållbarhetsaspekterna
Styrelse, ledningsgrupp, och hållbarhetschef*	Intervju	<ul style="list-style-type: none"> Vårdkvalitet Främjande av mänskliga rättigheter Hållbara sjukvårdssystem
Medarbetare (Norden och International)	Enkät	<ul style="list-style-type: none"> Hälsa och säkerhet på arbetsplatsen Vårdkvalitet Attraktiv arbetsgivare
Uppdragsgivare, ägare, patienter och analytiker*	Intervju, enkät	<ul style="list-style-type: none"> Vårdkvalitet Hållbara sjukvårdssystem Attraktiv arbetsgivare

*Intressentgrupperna presenteras tillsammans för att garantera anonymitet och integritet.

Organisation och ledning

GHPs organisation består av självstyrande dotterföretag som stöds av ett mindre huvudkontor. Det innebär att det operativa arbetet med hållbarhetsfrågor i stor utsträckning sker på vårdenhetsnivå. Under året fortsatte GHP att utöka det koncerngemensamma hållbarhetsarbetet för att möjliggöra samverkan och ett strukturerat arbete genom organisationen.

GHPs fundament är att beslut ska fattas så nära verksamheterna som möjligt snarare än centralt. Syftet är att möjliggöra de mest rationella, realistiska och effektiva besluten och att skapa en kultur där medarbetare har stort inflytande och ansvar. I frågor där samverkan är av nytta, till exempel om ledarskap, kvalitet och ekonomi, arbetar GHPs huvudkontor löpande med stöd och koordinering och verkar för informationsutbyte mellan vårdenheterna.

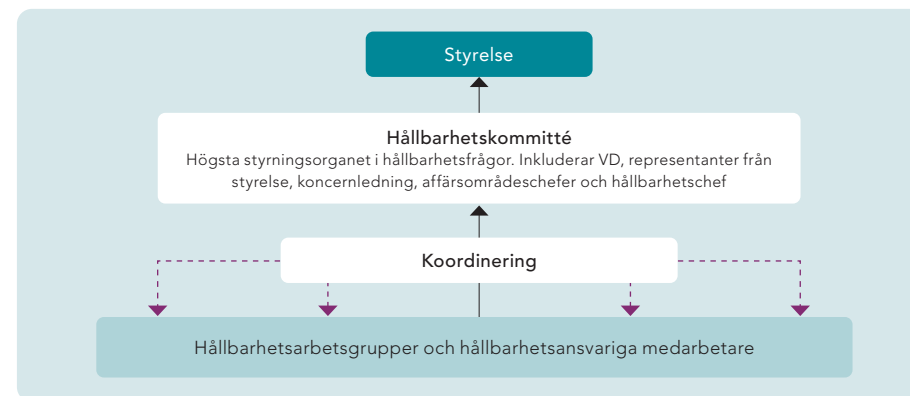
Den decentraliserade organisationsstrukturen innebär att det operativa arbetet med hållbarhetsfrågor i största möjliga utsträckning sker på vårdenhetsnivå. Under året fortsatte arbetet med gemensamma nyckeltal i en koncernöverskridande checklista. Nyckeltalen är grunden i GHPs hållbarhetsarbete och arbetas med i arbetsgrupper och bland hållbarhetsansvariga medarbetare. Grunden i arbetet under året har varit att förfina och certifiera klinikernas ledningssystem i hållbarhetsfrågor, vilket beskrivs genomgående i rapporten.

Arbetsgrupperna arbetade löpande med hållbarhetsfrågor, särskilt för åtgärder som är kopplade till resultatet av påverkansanalyserna inom mänskliga rättigheter. GHP har en kom-

mitté som är det högsta styrningsorganet i hållbarhetsfrågor. När GHP utvärderar etableringar på nya marknader gör bolaget påverkansanalyser för mänskliga rättigheter, arbetsrätt, miljö och antikorrupktion och bildar tillfälliga arbetsgrupper för att säkerställa att bedömningen inkluderar bolagets påverkan inom hållbarhet. GHP har checklista vid etablering av ny verksamhet där hållbarhetsarbete ingår och under året gjordes en extern påverkansanalys av ett eventuellt affärsutvecklingsprojekt i Saudiarabien.

Hållbarhetskompass

GHPs styrdokument i hållbarhetsfrågor innehåller en uppförandekod, som bland annat innehåller regler om hälsa och säkerhet för anställda, icke-diskriminering, antikorrupktion och policyer för mänskliga rättigheter och miljö. Dokumenten är samlade i en broschyr, GHPs hållbarhetskompass, som är tillgänglig på hemsidan. Dokumentet innehåller också en visselblåsningskanal som GHP etablerat via en oberoende leverantör. Inga visselblåsningar gjordes under året. Varje chef ansvarar för att medarbetarna känner till och följer innehållet i koden. Till följd av COVID-19 och en omprioritering av aktiviteter i den kliniska



verksamheten har GHP inte haft möjlighet att följa upp resultatet av dokumentet, dock kvarstår den målsättningen för kommande år.

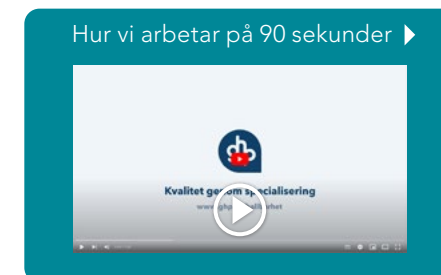
Utbildningar

GHP har utbildat majoriteten av medarbetarna vid huvudkontoret, bolagets anställda i den internationella verksamheten samt linjechefer i hållbarhet. Sjukhuspersonalen utbildas kontinuerligt i bland annat uppförandekod, säkerhetsutrustning, livräddning och brandsäkerhet inom ramen för de utbildnings- och träningsprogram som är en grundläggande del av GHPs uppdrag enligt bolagets managementkontrakt. Under året tog GHP fram en intern utbildning som täcker alla väsentliga områden, med fokus på mänskliga rättigheter, antikorrupktion och miljöfrågor. Målsättningen är att följa upp resultatet av utbildningen kommande år.

Leverantörskedja

GHPs ambition är att alltid säkerställa efterlevnad av krav inom mänskliga rättigheter, arbetsrätt, miljö och antikorrupktion i leverantörskedjan. GHPs leverantörer är främst tillverkare av medicinsk utrustning och förbrukningsmaterial.

Leverantörerna verkar både i Sverige och internationellt. Inom Solutions är GHPs leverantörer främst svenskt verksamma inköpare och utövare av vård. I Gulfregionen arbetar GHP dessutom med hållbarhet bland indirekta leverantörer, det vill säga leverantörer till sjukhusen där GHP ansvarar för sjukhusledning. En övergripande analys av den indirekta leverantörskedjan gjordes av en oberoende part under 2019, där störst risker identifierades i relation till mänskliga rättigheter och korrupktion. GHPs leverantörskod innehåller krav som GHPs leverantörer ska följa inom mänskliga rättigheter, hälsa och säkerhet på arbetsplatsen, miljöpåverkan och antikorrupktion.



Granskningsutlåtanden

OBEROENDE

GRANSKNINGSUTLÅTANDE

Inriktning och omfattning

Det här är ett utlåtande från den oberoende granskning som utförts av Ethos avseende GHP:s hållbarhetsredovisning 2021 (redovisningen). Hållbarhetsredovisningen omfattar respekten för mänskliga rättigheter, sociala förhållanden och personal, miljö och motverkandet av korruption. Granskningsprocessen har genomförts i enlighet med AA1000AS v3. Vårt uppdrag avsåg granskning på måttlig nivå, typ 1, vilket omfattar:

- Utvärdering av efterlevnaden av principerna i AA1000AP v3 om inkludering, väsentlighet, lyhörddhet och påverkan (principerna).

Vi genomförde en tredjepartsgranskning av tillämpningen av GRI Standards. Vi har även gjort en bedömning av redovisningens innehåll i förhållande till FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter.

Ansvarsfördelning mellan GHP:s styrelse, ledning och revisorerna

GHP:s styrelse har ansvaret för hållbarhetsrapporten för år 2021, upprättad som en särskild handling från den finansiella årsredovisningen, och att den är upprättad i enlighet med årsredovisningslagen. GHP:s ledning har hela ansvaret för utarbetandet av rapporten.

Det här är andra året som Ethos avger ett utlåtande avseende granskning av GHP:s hållbarhetsredovisning. Vårt utlåtande grundar sig på vår oberoende uppfattning och är avsett som information för alla GHP:s intressenter, inbegripet ledningen. Vi har en opartisk inställning till GHP:s alla intressenter och vi anser att denna granskning ger oss tillräcklig grund för vårt uttalande.

land. Vårt granskningsteam består av Linnéa Waninger, Emelie Jansson och Malin Lindfors Speace. Mer information finns på: www.ethos.se

Metod för granskning

Vår arbetsmetod innebar insamling av information för att avge ett granskningsutlåtande på måttlig nivå, typ 1, enligt AA1000AS v3. Vår arbetsgång omfattade följande:

- Dialog med ansvarig för hållbarhetsfrågor samt granskning av ett urval av belägg för de frågor som behandlats. Beläggen valdes fritt av granskningsteamet.
- Granskning av text samt tabeller gällande personaldata i redovisningen.
- Granskning av GRI-indikatorers relevans och omfattning.
- Verifiering av personaldata.

Limitations

Vi har inte verifierat, gjort stickprov eller kontrollberäknat data utöver data som berör personal i rapporten. Vårt utlåtande täcker därför endast en begränsad del av de siffror, belopp och andra datapunkter i rapporten. Vi har inte heller kontrollerat interna arbetsprocesser, till exempel ledningssystem och certifikat, genom att göra ett platsbesök hos några av GHPs verksamheter. Utelämnanden och avvikelser från GRI Standards finns listade på s. 29–30 i redovisningen.

Slutsatser och uttalande

Vi granskade ett flertal utkast av redovisningen. Nödvändiga ändringar genomfördes där de behövdes. Baserat på granskningen noterade vi inget som talar emot att redovisningen beskriver

GHP:s efterlevnad av principerna på ett korrekt sätt. Vi bedömer även att redovisningen redogör på ett tillfredställande sätt för hur GHP arbetar för att identifiera och hantera verksamhetens faktiska och potentiella negativa påverkan på mänskliga rättigheter, i enlighet med FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter.

Vi är inte medvetna om några fel i texten som väsentligen skulle påverka redovisningens trovärdighet och uppfyllnad av AA1000AS. Vi kan bekräfta att vi genomfört en oberoende granskning av GHP:s tillämpning av GRI Standards och att redovisningen uppfyller "Core level in Accordance", med undantag för Jämförbarhet då GHP saknar system för att samla in miljödata.

Observationer

Utan att det påverkar vårt granskningsutlåtande gör vi även följande iakttagelser:

Väsentlighet

Vår uppfattning är att redovisningen beskriver väsentliga påverkan på och av GHP på ett adekvat sätt som gör det möjligt för alla intressenter att ta del av GHP:s hållbarhetsarbete. Rapporten möjliggör för intressenter att förstå utvecklingen av hållbarhet i verksamhet.

För att säkerställa att hållbarhetsarbetet är fortsatt väsentligt bör GHP utveckla metoder för att samla in miljö- och klimatdata, både inom organisationen och i leverantörskedjan. Fortsättningsvis bör GHP även fortsätta redogöra för arbetet med hållbarhet i leverantörskedjan, inklusive resultat av arbetet, i syfte att visa klimatavtryck, social påverkan och antikorrupsionsarbete i hela värdekedjan.

Inkludering av intressenter och lyhörddhet

GHP har under året fört dialoger med externa och interna intressenter för att diskutera krav och förväntningar på GHP:s hållbarhetsarbete. Engagemanget från den högsta ledningen i kombination med den varierande och höga andelen engagerade externa och interna intressenter tyder på en förankring av hållbarhet i verksamheten. Detta skapar en stabil grund för GHP:s strategiska utveckling.

Påverkan

Vår uppfattning är att GHP är medvetna om sin påverkan på samhället och miljön. För att hantera och följa upp påverkan har GHP utarbetat en hållbarhetsstrategi, inklusive en strategi för mänskliga rättigheter, vilken följs upp genom kvalitativa och kvantitativa data och informationsinsamlingsprocesser.

För att öka medvetenheten om GHP:s påverkan på samhället och miljön bör GHP framställa processer för insamling av miljö- och klimatdata. Fortsättningsvis kan GHP även utveckla fler lång- och kortsiktiga mål inom respektive hållbarhetsområde.

Ethos

1 mars 2022

Malin Lindfors Speace, CEO & Senior Advisor
Linnéa Waninger, Advisor

Ethos International AB is a Sustainability Advisory firm licensed by AccountAbility to provide AA1000AS v3 assurance.

Revisorns yttrande avseende den lagstadgade hållbarhetsrapporten

Till bolagsstämman i GHP Specialty Care AB (publ.), org.nr 556757-1103

Uppdrag och ansvarsfördelning

Det är styrelsen som har ansvaret för hållbarhetsrapporten för år 2021 och för att den är upprättad i enlighet med årsredovisningslagen.

Granskningens inriktning och omfattning

Vår granskning har skett enligt FARs rekommendation RevR 12 Revisorns yttrande om den lagstadgade hållbarhetsrapporten. Detta innebär att vår granskning av hållbarhetsrapporten har en annan inriktning och en väsentligt mindre omfattning jämfört med den inriktning och omfattning som en revision enligt International Standards on Auditing och god revisions sed i Sverige har. Vi anser att denna granskning ger oss tillräcklig grund för vårt uttalande.

Uttalande

En hållbarhetsrapport har upprättats.

Göteborg den 14 april 2022

Ernst & Young AB

Mikael Sjölander

Auktoriserad revisor

GRI-index

2020 utgör GHPs basår för redovisning av GRI-data. Alla redogörelser baseras på 2016 års standarder om inte annat nämns. Personaldata redovisas i headcount per den 31 december 2021. Personaldata är inrapporterad i GHPs concernrapporteringssystem manuellt från samtliga dotterföretag och validerad centralt. I rapporten har GHP behövt göra utelämnanden som redovisas i tabell 3.

STANDARDREDOGÖRELSE

Tabell 1	Sida	Kommentar / Omission
102-1	Organisationens namn	ii
102-2	Aktiviteter, varumärken, produkter och tjänster	1
102-3	Organisationens huvudkontor	1
102-4	Plats för verksamheten	1
102-5	Ägarstruktur och företagsform	ii
102-6	Marknadsnärväro	1
102-7	Organisationens storlek och omfattning	3
102-8	Information om anställda	19
102-9	Beskrivning av leverantörskedjan	27
102-10	Väsentliga förändringar i företaget och dess leverantörskedja	2, 3
102-11	Försiktighetsprincipen	22
102-12	Externa initiativ	16
102-13	Medlemskap i organisationer	29
102-14	Uttalande från senior beslutsfattare	i
102-16	Organisationens värderingar, principer, standarder och normer för uppträdande	27
102-18	Styrningsstruktur	27
102-40	Lista över intressentgrupper	26
102-41	Kollektivavtal	18
102-42	Grund för identifiering och urval av intressenter	26
102-43	Tillvägagångssätt för intressentdialog	26
102-44	Huvudfrågor och områden som lyfts vid intressentdialoger	26
102-45	Affärsenheter inkluderade i redovisningen	ii
102-46	Process för att identifiera väsentliga aspekter	26
102-47	Lista på väsentliga aspekter	4, 5
102-48	Förklaringar till korrigeringar från tidigare redovisningar	29
102-49	Förändringar i redovisning	29
102-50	Redovisningsperiod	ii
102-51	Datum för senast publicerad redovisning	ii
102-52	Redovisningscykel	ii
102-53	Kontaktuppgifter för frågor om redovisning	ii
102-54	Tillämpningsnivå enligt GRI Standards	ii
102-55	GRI index	29
102-56	Extern bestyrkande	28

FORTS. GRI-INDEX

ÄMNESSPECIFIKA REDOGÖRELSE

Tabell 2	Beskrivning	Sida	Kommentar	Tabell 2	Beskrivning	Sida	Kommentar	
INDIREKT EKONOMISK PÅVERKAN, 203				LOKALSAMHÄLLEN, 413				
203-2	Betydande indirekt ekonomisk påverkan	2, 5, 8, 9, 16		413-2	Verksamhet med signifikant faktisk och potentiell negativ påverkan på lokalsamhällen	9, 15-17		
Styrning	103-1: s. 8; 103-2: s. 8, 9; 103-3: s. 2, 8, 9			Styrning	103-1: s. 14; 103-2: s. 14, 16; 103-3: s. 14			
ANTIKORRUPTION, 205				KUNDERS HÄLSA OCH SÄKERHET, 416				
205-3	Bekräftade fall av korruption och vidtagna åtgärder	5, 9		416-1	Tjänster som är bedömda ur hälso- och säkerhetsperspektiv	13		
Styrning	103-1: s. 9; 103-2: s. 9; 103-3: s. 9			Styrning	103-1: s. 13-14; 103-2: s. 13-14; 103-3: s. 2, 13-14			
ANTI-KONKURRENS, 206				KUNDINTEGRITET, 418				
206-1	Rättsfall kopplade till anti-konkurrens	9		418-1	Dokumenterade klagomål gällande brott mot kundintegritet och förluster av kunddata	14		
Styrning	103-1: s. 9; 103-2: s. 9; 103-3: s. 9			Styrning	103-1: s. 14; 103-2: s. 14; 103-3: s. 2, 5, 14			
ANSTÄLLNING, 401				Tabell 3				
401-1	Nyanställd personal och personalomsättning	19		LOKALA INKÖP, 204				
Styrning	103-1: s. 18; 103-2: s. 18, 19; 103-3: s. 18-19			204-1	Andel inköp från lokala leverantörer	9	Exkluderar Focus	
HÄLSA OCH SÄKERHET, 403 (2018)				ENERGI, 302				
403-1	Ledningssystem för arbetsrelaterad hälsa och säkerhet	2, 5, 18		302-1	Organisationens energiförbrukning	-	System saknas för att insamla total miljödata för koncernen då alla dotterföretag har olika inköpsprocesser, leverantörer för energiförbrukning, avfallshanteringsmetoder och IT-system.	
403-2	Riskidentifiering, bedömning och indicenthantering	2, 5, 18, 19		Styrning	103-1: s. 22; 103-2: s. 22, 23; 103-3: s. 2, 5, 21-24			
403-3	Yrkeshälsovård	2, 5, 18		UTSLÄPP, 305				
403-4	Arbetstagarrepresentation, samråd och kommunikation om hälsa och säkerhet	18		305-1	Direkta (Scope 1) växthusgasutsläpp	-		
403-5	Utbildning inom hälsa och säkerhet för arbetstagare	2, 5, 18, 27		305-2	Indirekta (Scope 2) växthusgasutsläpp	-		
403-6	Främjande av arbetstagarnas hälsa	5, 18		Styrning	103-1: s. 22; 103-2: s. 22, 23; 103-3: s. 2, 5, 21-24			
403-7	Förebyggande och begränsande av hälso- och säkerhetspåverkan direkt kopplade till affärsrelationer	27		AVLOPP OCH AVFALL, 306				
403-8	Arbetstagare som omfattas av ledningssystem för hälsa och säkerhet*	18		306-2	Avfall uppdelat enligt typ och avyttringsmetod	-		
Styrning	103-1: s. 18-19; 103-2: s. 18-19; 103-3: s. 18-19			Styrning	103-1: s. 22; 103-2: s. 22, 23; 103-3: s. 2, 5, 21-24			
MÅNGFALD OCH LIKA MÖJLIGHETER, 405				* Redovisas ej fullt ut enligt GRI Standards				
405-1	Mångfald i styrelse, ledning och bland anställda	19						
Styrning	103-1: s. 19; 103-2: s. 19; 103-3: s. 2, 5, 19							
ICKE-DISKRIMINERING, 406								
406-1	Diskrimineringsfall och vidtagna åtgärder	14						
Styrning	103-1: s. 18; 103-2: s. 18, 27; 103-3: s. 18							
BEDÖMNING AV MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER, 412								
412-1	Verksamhet som blivit föremål för granskning rörande mänskliga rättigheter / konsekvensutredning	15						
Styrning	103-1: s. 2, 5, 15-17; 103-2: s. 15-17; 103-3: s. 15-17							

GHP Specialty Care AB
Södra Hamngatan 45
SE-411 06 Göteborg

Tel +46 (0)31 712 53 00
Fax +46 (0)31 313 13 21

Org. nr 556757-1103

info@ghp.se
www.ghp.se



Kvalitet genom specialisering

GHP är en svensk, internationellt verksam sjukvårdskoncern som driver specialistklinikerna inom utvalda diagnosområden, genom en för sjukvården unik affärsmodell där ledande läkare blir partners och delägare. Varje klinik specialiserar sig på en enskild patientgrupp, vilket leder till en högre effektivitet och kvalitet. Detta är fundamentet för klinikernas och GHPs verksamhet – **”Kvalitet genom specialisering”**.