



Kvalitet genom
specialisering

2019

Hållbarhetsredovisning



Hållbarhet i fokus

GHP:s verksamhet berör många människor – patienter, anhöriga, medarbetare, politiker och tjänstemän – i de länder bolaget verkar. Att leverera sjukvård innebär i sig ett stort ansvar. Genom GHP:s sätt att bedriva vård stärks sjukvårdssystemen och skapar positiva hälsoutfall, men GHP arbetar också bredare med hållbarhet och har växlat upp det arbetet för att bättre förstå hur koncernen kan bidra till att göra skillnad.

GHP arbetar med att kontinuerligt minska de negativa effekter som verksamheten eventuellt kan ge upphov till och förstärka de positiva. För GHP är hållbarhet ett prioriterat område och en integrerad del i bolagets strategier och fortsatta tillväxtplaner.

För att accelerera hållbarhetsarbetet har GHP under året implementerat internationella ramverk och ökat styrningen i hållbarhetsfrågor genom ett mer koncerngemensamt hållbarhetsarbete. I korthet innebär det att GHP arbetat än mer strukturerat än tidigare med frågor som rör mänskliga rättigheter, arbetsrätt, miljö och anti-korruption. Det innebär också att GHP genom-

fört analyser för att identifiera vilka hållbarhetsfrågor som koncernen bör prioritera framöver. Resultatet av analyserna visar att GHP:s tre mest väsentliga områden är hälsa och säkerhet för patienter, främjande av mänskliga rättigheter i verksamheten och en effektiv användning av samhällets resurser. GHP:s hållbarhetsarbete fokuserar framförallt på de tre områdena.

Under 2020 kommer GHP att fortsätta att arbeta strukturerat med hållbarhetsfrågor på det sätt som beskrivs i den här rapporten. GHP kommer bland annat att bredda de intressentdialoger som initierades under 2019 och arbeta för att minska koncernens miljöpåverkan.

94%

av GHP:s medarbetare tycker att det är viktigt att bolaget bedriver verksamheten på ett hållbart sätt.

GHP:S DEFINITION AV HÅLLBARHET

GHP definierar hållbarhet i enlighet med FN:s Global Compact och inkluderar därför samtliga fyra områden: mänskliga rättigheter, arbetsrätt, miljö och antikorruption. Inom mänskliga rättigheter förhåller GHP sig till FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter ("FN:s vägledande principer") och åtar att respektera internationellt erkända mänskliga rättigheter i enlighet med the International Bill of Human Rights (bestående av FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna, konventionen om politiska och medborgerliga rättigheter och konventionen om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter) samt ILO:s åtta kärnkonventioner.

OM REDOVISNINGEN

Denna hållbarhetsredovisning utgör koncernens och bolagets lagstadgade hållbarhetsrapport och är en del av förvaltningsberättelsen för GHP Specialty Care AB (publ) med organisationsnummer 556757-1103. Årets hållbarhetsredovisning avser verksamhetsåret 2019. I enlighet med årsredovisningslagen 6 kap. 12 § beskriver rapporten utveckling, resultat och påverkan inom miljö, arbetsrätt (sociala förhållanden och personal), respekt för mänskliga rättigheter och motverkande av korruption. I enlighet med 6 kap. 11 § har GHP valt att upprätta den lagstadgade hållbarhetsredovisningen som en separat del av årsredovisningen och rapporten överlämnades till revisorerna samtidigt som den finansiella redovisningen. Rapporten har upprättats i enlighet med GRI standards: nivå core. Rapporten, som är GHP:s första GRI-rapport, avser perioden från 1 januari till 31 december 2019.

Innehåll

ÖVERSIKT

Det här är GHP	1
2019 i korthet	2
FN:s globala mål	3

HÅLLBARHETSSTYRNING

Organisation och ledning	5
GHP:s väsentliga områden	7

SOCIALT ANSVAR

Patienter	10
Mänskliga rättigheter	13
Medarbetare	16

EKONOMISKT ANSVAR

Resursanvändning	20
Antikorrupktion	21

MILJÖMÄSSIGT ANSVAR

Miljöpåverkan	23
---------------------	----

ANNEX

Om rapporten och kontaktuppgifter	24
Revisorns yttrande	24
GRI-index	25



GHP har genomfört en omfattande analys för att identifiera koncernens väsentliga hållbarhetsområden.

Sida 7



En effektiv användning av samhällets resurser är centralt i GHP:s affärsmodell.

Sida 20



GHP arbetar aktivt med mänskliga rättigheter för att bättre förstå hur bolaget kan göra skillnad.

Sida 13



Patienters hälsa och säkerhet styr allt GHP gör.

Genom ett tillåtande och inkluderande ledarskap förbättrar GHP patientsäkerhetskulturen.

Sida 10

Det här är GHP

GHP är en svensk sjukvårdskoncern som bedriver både öppenvård och slutenvård i Norden, Förenade Arabemiraten och Kuwait. Klinikererna är fokuserade på en enskild patientgrupp vilket leder till högre kvalitet, effektivitet och patientsäkerhet. GHP driver vård genom en decentraliserad modell och partnerskapslösningar som möjliggör ett dedikerat ledarskap och vård för den enskilda patientens behov.

GHP har varit verksamt sedan 2006 och är noterat på Nasdaq Stockholm, Small Cap, sedan 2008. GHP grundades för att driva kvalitativ vård genom ett effektivt nyttjande av samhällets resurser vid specialiserade kliniker. Idag bedri-

ver GHP vård i Sverige, Danmark, Förenade Arabemiraten och Kuwait via partnerskap med medicinsk personal och privata och offentliga aktörer. Det GHP gör präglas av ledorden Kvalitet genom specialisering och Samhällsnytta.

KVALITET GENOM SPECIALISERING

GHP:s 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 fokusering, specialisering och ambitioner inom forskning bidrar också till att attrahera de bästa läkarna.

SAMHÄLLSNYTTA

GHP:s 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

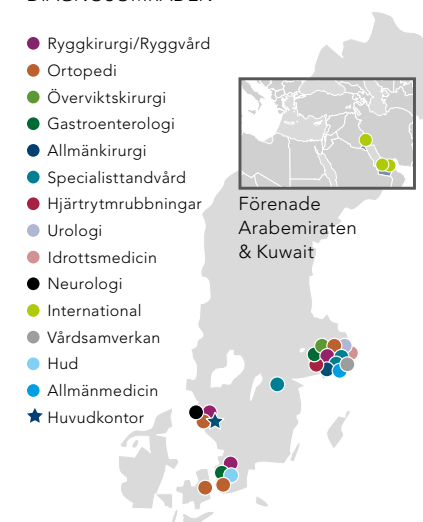
Norden

I Norden driver GHP specialistkliniker inom utvalda diagnosområden. GHP följer en för sjukvården utmärkande decentraliserad modell där ledande medicinsk personal blir partners och delägare. Det möjliggör de mest rationella, realistiska och effektiva besluten. GHP deltar i alla tillämpliga nationella kvalitetsregister och arbetar kontinuerligt för att förbättra vårdprocesser genom affärsutveckling och teknologiskt ledarskap.

International

GHP:s internationella affärsområde utvecklar sjukhus i Gulfregionen. GHP har driftsansvar för sjukhusen via managementkontrakt med offentliga och privata partners. Uppdragen är att införa sjukvårdskulturer och -kvalitet i världsklass och att utveckla lokala sjukvårdssystem genom ökad kunskap på plats. I uppdragen arbetsleder GHP lokal sjukhuspersonal och har en tät samverkan med kontraktpartners. GHP anställer sjukhusledning och ett affärsutvecklingsteam i regionen som exporterar kvalitet genom specialisering och samhällsnytta via etablering av högspecialiserade kliniker inom sjukhusen, 'Centers of Excellence'.

GEOGRAFISK FÖRDELNING AV DIAGNOSOMRÅDEN



Vårdsamverkan

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

2019 i korthet

I takt med att GHP växer gör bolaget skillnad för fler patienter. Under året har GHP etablerat verksamhet på nya marknader, infört ökad styrning i hållbarhetsfrågor och implementerat processer för att arbeta mer strukturerat med frågor som rör mänskliga rättigheter, arbetsrätt, miljö och antikorrupcion.

Ökad styrning i hållbarhetsfrågor

GHP har genomfört analyser och implementerat koncernöverskridande processer och strukturer för att säkerställa ett systematiskt och effektivt arbete med hållbarhetsfrågor. Det har bland annat inneburit att bolaget har inrättat en koncerngemensam hållbarhetskommitté som ansvarar för styrning och integrering av hållbarhet och operativa arbetsgrupper. Inom Norden har nätverket med klinikernas kvalitets- och miljöansvariga medarbetare utökats till att omfatta alla hållbarhetsområden för att främja samarbetet inom koncernen i hållbarhetsfrågor framgent. GHP har också genomfört utbildningar i hållbarhet för koncernledningen, medarbetare och linjechefer samt uppdaterat och samlat bolagets policyer för mänskliga rättigheter, arbetsrätt, miljö och antikorrupcion i ett gemensamt dokument, GHP:s "Hållbarhetskompass".

Implementering av internationella ramverk och mål

Under året har GHP implementerat processer för att genomföra fortlöpande och integrerade kon-

sekvensanalyser i enlighet med FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter ("FN:s vägledande principer"). Som ett led i arbetet har GHP, med extern expertis, genomfört påverkansanalyser för mänskliga rättigheter inom affärsområdet International. Under året har kommittén och arbetsgrupper arbetat löpande med att hantera risker som identifierats. Implementeringen av FN:s vägledande principer har givit GHP verktyg att, utöver bolagets uppdrag att leverera sjukvård av hög kvalitet, systematiskt och proaktivt arbeta med utmaningar som GHP möter. Konsekvensanalyserna har resulterat i en integrering av internationella hållbarhetsramverk i GHP:s verksamheter. Till exempel har FN:s globala mål för hållbar utveckling inkluderats i GHP:s strategier. Inom International har GHP, tillsammans med partnerna, utvecklat kvartalsbaserade åtgärdsplaner för relevanta mål och delmål.

Ett proaktivt arbete vid etableringar

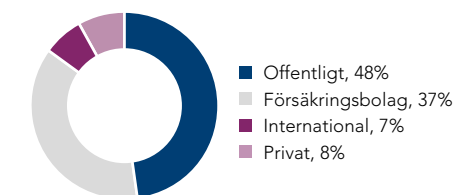
I oktober tog GHP över driften av Kuwait Hospital i Kuwait. Ett aktivt hållbarhetsarbete har förts

genom hela projektet. Inför etableringen gjordes en påverkansanalys för mänskliga rättigheter och arbetsrätt samt en analys av frågor som rör miljö och antikorrupcion. Vidare inkluderades hållbarhet som en integrerad del i managementkontraktet. Under året har GHP utrustat sjukhuset för öppning 2020. Stor vikt har lagts vid att säkerställa hälsa och säkerhet, goda arbetsvillkor, ett aktivt miljö- och antikorrupcionsarbete samt rutiner och policyer för att främja mänskliga rättigheter genom värdekedjan. Exempel som GHP infört är minimilön, kompensation för övertid, krav på skäl vid uppsägning och processer för att förhindra diskriminering på arbetsplatsen samt en uppförandekod och en tydlig process där koden delas med all personal. Under året har GHP fortsatt affärsutvecklingen av ett eventuellt projekt i Saudiarabien och gjort en initial screening av risker inom mänskliga rättigheter. Innan GHP beslutar att etablera verksamhet i landet kommer en påverkansanalys för mänskliga rättigheter att göras i enlighet med den process för konsekvensanalys som GHP implementerat.

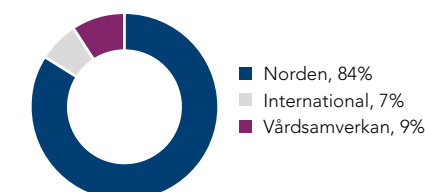
Året i siffror



OMSÄTTNING PER KUNDGRUPP, 2019



OMSÄTTNING PER SEGMENT, 2019



FN:s globala mål

GHP stödjer alla 17 globala mål och har identifierat tre mål som centrala i bolagets bidrag till hållbar utveckling: mål 3, mål 4 och mål 17. GHP bidrar aktivt till de tre globala målen idag och har en stor möjlighet att påverka utvecklingen av målen framöver. De globala målen är integrerade i verksamheten, från GHP:s koncernledning och strategier till den dagliga driften av sjukvård inom International, där GHP har störst möjlighet att bidra till målen. Alla länder där GHP är verksamt har nationella agendor för genomförandet av målen och för att motivera bolag att bidra.

FN har antagit **17 globala mål** som ett led i att uppnå social, ekonomisk och miljömässig hållbarhet till år 2030.



MÅL 3: GOD HÄLSA OCH VÄLBEFINNANDE



GHP:s kärnverksamhet är att förbättra hälsa och välbefinnande. Alla kliniker och sjukhus där GHP är ansvarig för drift bidrar därmed på olika sätt till delmål inom mål 3. GHP:s starkaste bidrag till delmål inom området står International för. Läs mer på s. 12.

DELMÅL 3-1	DELMÅL 3-2	DELMÅL 3-4	DELMÅL 3-6	DELMÅL 3-7	DELMÅL 3-8
MINSKA MODERDÖDLIGHETEN	FÖRHINDRA ALLA DÖDSFALL SOM HADE KUNNAT FÖREBYGGAS BLAND BARN UNDER FEM ÅR	MINSKA ANTALET DÖDSFALL TILL FÖLJD AV IKKE-SMITTSAMMA SJUKDOMAR OCH FRAMFÖRALLA MENTAL HÄLSA	MINSKA ANTALET DÖDSFALL OCH SKADOR FÖR VÄGTRAFIKEN	TILLGÄNGLIGGÖR REPRODUKTIV HÄLSOVÅRD, FAMILJEPLANERING OCH UTBILDNING FÖR ALLA	TILLGÄNGLIGGÖR SJUKVÅRD FÖR ALLA

MÅL 4: GOD UTBILDNING



GHP har regelbundna utbyten mellan GHP Norden och International som stärker den medicinska kompetensen i båda segmenten. Att stärka lokal kompetens genom utbildning och träning är också centralt i GHP:s sjukhusledning. Sjukhusen har ambitiösa utbildningsprogram där all personal tränas regelbundet. Läs mer om hur GHP arbetar med kompetensutveckling på s. 18.

DELMÅL 4-3	DELMÅL 4-4
LIKA TILLGÄNG TILL YRKESUTBILDNING OCH HÖGRE UTBILDNING AV GOD KVALITET	ÖKA ANTALET PERSONER MED FÄRDIGHETER FÖR EKONOMISK TRYGGHET

MÅL 17: GENOMFÖRANDE OCH PARTNERSKAP



Partnerskap är centralt i GHP:s tre affärssegment – i Norden med medicinsk personal, inom Vårdsamverkan med kunder och inom International med offentliga och privata kontraktspartners. Läs mer om GHP:s partnerskap för hållbar utveckling på s. 6.

DELMÅL 17-6	DELMÅL 17-16	DELMÅL 17-17
SAMARBETA OCH DELA KUNSKAP KRING VETENSKAP, TEKNIK OCH INNOVATION	STÄRK DET GLOBALA PARTNERSKAPET FÖR HÅLLBAR UTVECKLING	UPPNÅ UNTRA EFFEKTIVA PARTNERSKAP



Hållbarhets- styrning

Hur GHP arbetar med hållbarhetsfrågor och det koncernen fokuserar på.

Organisation och ledning

GHP:s organisation består av självstyrande dotterföretag som arbetar med stöd av ett mindre huvudkontor. Det innebär att det löpande arbetet med hållbarhetsfrågor i stor utsträckning sker på värdenhetsnivå. Under året har GHP ökat det koncerngemensamma hållbarhetsarbetet för att möjliggöra samverkan och ett strukturerat arbete genom organisationen.

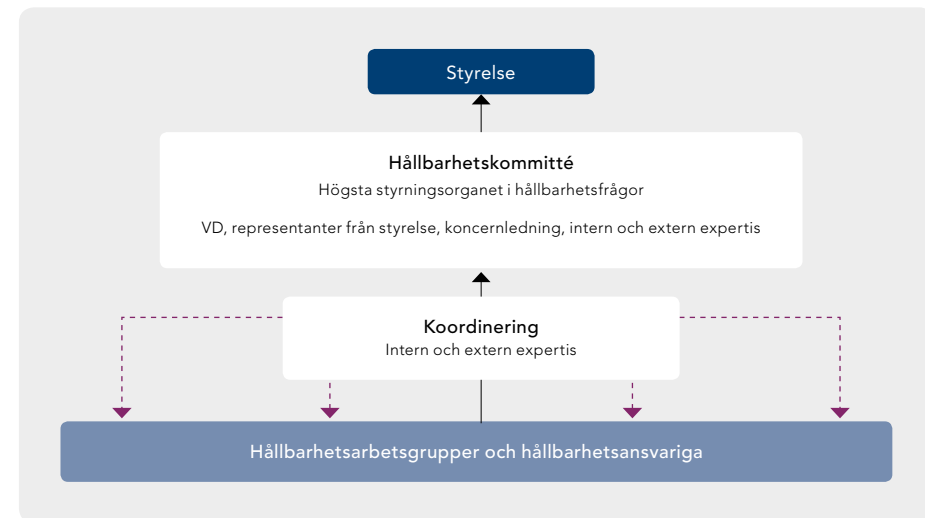
GHP:s fundament är att beslut ska fattas så nära verksamheterna som möjligt snarare än centralt. Syftet är att möjliggöra de mest rationella, realistiska och effektiva besluten och att skapa en kultur där medarbetare har stort inflytande och ansvar. I frågor där samverkan är av nytta, till exempel om ledarskap, kvalitet och ekonomi, arbetar GHP:s huvudkontor löpande med stöd och koordinering och verkar för informationsutbyte mellan värdenheterna. Utöver det arbetar GHP centralt med upphandlingar och affärsutveckling för bättre resursnyttjande och tillgänglighet i vården.

Den decentraliserade organisationsstrukturen innebär att arbetet med hållbarhetsfrågor i största möjliga utsträckning sker på värdenhetsnivå. Under året har GHP ökat det koncerngemensamma arbetet genom att skapa ett nätverk av hållbarhetsansvariga och arbetsgrupper. Arbetsgrupperna har arbetat löpande med hållbarhetsfrågor, särskilt för åtgärder som är kopplade till resultatet av påverkansanalyserna inom International. GHP har också bildat en kommitté

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.

Hållbarhetskompass

GHP har under året uppdaterat uppförandekoden, som bland annat innehåller regler om hälsa och säkerhet för anställda, icke-diskriminering, antikorrupktion och uppdaterade policyer för mänskliga rättigheter och miljö. För att tydliggöra värdegrunden har GHP samlat styrdokumenterna i en gemensam broschyr, Hållbarhetskompassen, som är tillgänglig på hemsidan. Dokumentet innehåller också en uppdaterad visuellblåsningskanal som GHP etablerat via en oberoende leverantör. Varje chef ansvarar för att medarbetarna känner till och följer innehållet i koden. GHP:s målsättning är att följa upp resultatet av hållbarhetskompassen under kommande år.



Leverantörskedja

GHP:s leverantörer är främst tillverkare av medicinsk utrustning, läkemedel och förbrukningsmaterial. Leverantörerna verkar både i Norden och internationellt. GHP:s ambition är att alltid säkerställa efterlevnad av krav inom mänskliga rättigheter, arbetsrätt, miljö och antikorrupktion i leverantörskedjan. En övergripande analys av leverantörskedjan har gjorts under året, där störst risker identifierats i relation till mänskliga rättigheter och korruption inom International. GHP har tagit fram en leverantörskod som baseras på FN:s Global Compact och beskriver bolagets kravstäl-lan inom mänskliga rättigheter, arbetsrätt, miljö och antikorrupktion gentemot leverantörer. Idag

saknas mätning av påverkan i leverantörsledet, men under året har ett sådant arbete, samt ett arbete där leverantörskoden distribueras till bolagets leverantörer, initierats.

Utbildningar

Under året har GHP utbildat majoriteten av medarbetarna vid huvudkontoret, bolagets anställda inom International 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 GHP:s uppdrag enligt bolagets managementkontrakt.

ORGANISATION OCH LEDNING

Partnerskap och samarbete



Partnerskap är centralt i GHP:s samtliga affärssegment: inom Norden med medicinsk personal, inom Vårdsamverkan med kunder och inom International med offentliga och privata kontraktsparters. GHP:s fokus på partnerskap och samarbete möjliggör utbyte av kunskap och expertis i linje med FN:s globala mål.



KLINIKÄGARSTRUKTUR

GHP:s vårdmodell bygger på att ledande medicinsk personal blir partners och delägare i koncernens kliniker.

VÅRDSAMVERKAN

GHP:s strategiska samarbeten bygger på ett tätt partnerskap med kunder för att tillsammans optimera resursutnyttjande och kvalitet.

Inom International är GHP:s uppdrag att öka kvaliteten i vården och stärka lokal kompetens genom att överföra kunskap från Sverige. GHP:s ersättning baseras på nyckeltal kopplade till vårdkvalitet, effektivitet och överföring av kunskap, vilket bidrar till naturliga incitament för en hållbar vård.

GHP samarbetar tätt med kontraktspartnerna via en gemensam styrningskommitté och regelbunden dialog. I samverkan har GHP och partnerna under året implementerat hållbarhet som en central del i sjukhusens strategier, inklusive ett strukturerat arbete för FN:s globala mål.

MÅL 17

EXEMPEL PÅ GHP:S BIDRAGANDE

- | MÅL 17 | EXEMPEL PÅ GHP:S BIDRAGANDE |
|--|--|
| 17.6 Samarbeta och dela kunskap kring vetenskap, teknik och innovation | <ul style="list-style-type: none"> GHP bedriver all offentlig sjukhusvård i Emiratet Ajman genom ett offentligt-privat partnerskap. GHP har funnits i regionen sedan 2008 då bolaget tog över driften av Rashid Center for Diabetes and Research som idag är ett regionalt ledande kompetenscentrum för diabetes. |
| 17.16 Stärk det globala partnerskapet för hållbar utveckling | <ul style="list-style-type: none"> GHP ansvarar sedan tre år tillbaka för ledningen och driften av hela Sheikh Khalifa Medical City Ajman (SKMCA) med total cirka 300 bäddar, 250 000 patientbesök årligen och 1 325 medarbetare från 35 olika länder. SKMCA består av fyra sjukhus: två allmänsjukhus, ett diabetessjukhus och ett kvinno- och barnsjukhus. |
| 17.17 Uppmuntra effektiva partnerskap | <ul style="list-style-type: none"> GHP bedriver privat sjukvård i Kuwait City genom ett partnerskap med privata bolag i Kuwait. GHP ansvarar för ledningen och driften av sjukhuset som består av cirka 130 bäddar. Kuwait Hospital är ett allmänsjukhus som fokuserar stort på komplexa livsstilsrelaterade sjukdomar genom ett 'Center of Excellence in Lifestyle'. |

GHP:s väsentliga områden

Under året har GHP genomfört en omfattande väsentlighetsanalys i syfte att identifiera koncernens väsentliga hållbarhetsområden och säkerställa att hållbarhetsarbetet bedrivs på ett heltäckande och verkningsfullt sätt. Väsentlighetsanalysen har innefattat en nulägesanalys, intressentkartläggning och dialoger samt en risk- och påverkansanalys. Resultatet har legat till grund för hur GHP utvecklar det koncerngemensamma hållbarhetsarbetet.

Nulägesanalys

Inledningsvis gjordes en inventering av GHP:s hållbarhetsarbete som inkluderade omvärldsanalyser och jämförelser med branschkollegor. Baserat på inventeringen, GHP:s värdekedja, affärsmodell, internationell och nationell lagstiftning, principer och standarder formulerades 15 områden som bedömdes särskilt relevanta och som utvärderades vidare.

Intressentkartläggning och dialog

För att prioritera mellan områdena som identifierats som väsentliga och säkerställa ett heltäckande hållbarhetsarbete hölls dialog med intressenter. En kartläggning av intressenter baserad på deras intresse för, inflytande på, eller påverkan av GHP:s verksamhet gjordes för att identifiera relevanta interna och externa parter att föra dialog med. Cirka 200 intressenter inkluderades i intervjuer och enkäter inför årets hållbarhetsredovisning. GHP:s styrelse, ledningsgrupp, hållbarhetschef och medarbetare samt representanter från uppdragsgivare, ägare, patienter och analytiker inkluderades i dialogen.

Områdena som respektive intressentgrupp prioriterade presenteras på nästa sida. Alla tillfrågade intressentgrupper ansåg att det är viktigt att GHP:s verksamhet bedrivs på ett hållbart förhållningssätt. 94% av GHP:s medarbetare tycker att det är viktigt eller mycket viktigt att bolaget bedriver en hållbar verksamhet. Det framkom också att hållbarhetsarbetet behöver kommuniceras ytterligare, både internt och externt. GHP:s målsättning under 2020 är att inkludera fler patienter och kunder i dialogen.

Risk- och påverkansanalys

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

Väsentlighetsmatris

Intressentdialogen och risk- och påverkansanalysen bidrog tillsammans till att prioritera områden som är väsentliga för GHP att fokusera på framgent. I framtagandet av GHP:s hållbarhetsområden har även GRI:s principer om fullständighet, materialitet och sammanhang beaktats. Resultatet illustreras i en väsentlighetsmatris där de mest väsentliga områdena är placerade längst upp till höger, även om alla områden är väsentliga att arbeta med. Matrisen förenklar GHP:s prioritering i hållbarhetsarbetet.

De tre mest väsentliga områdena var:

- Hälsa och säkerhet för patienter
- Främjande av mänskliga rättigheter i verksamheten
- Effektiv användning av samhällets resurser

Separata intressentdialoger och konsekvensanalyser enligt FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter har gjorts i segmentet International. Det beskrivs på s. 13.

GHP:S VÄSENTLIGA OMRÅDEN

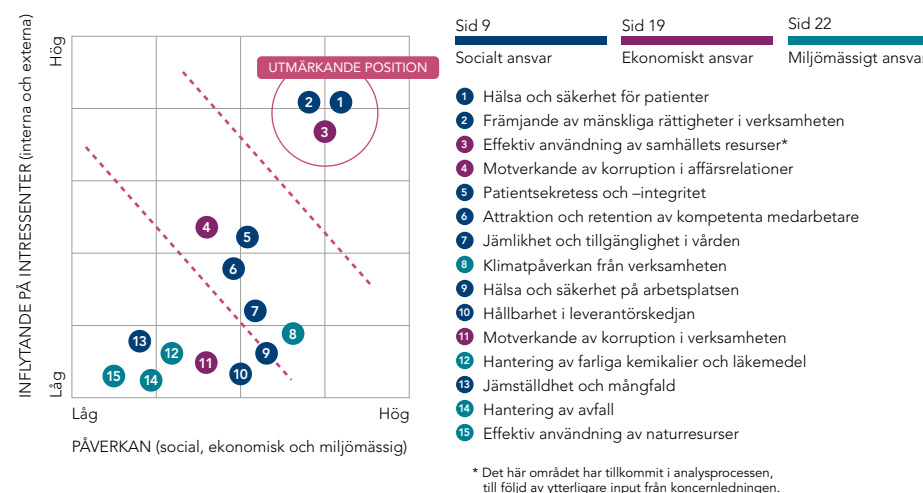
Intressentdialoger

Nedan redovisas de tre viktigaste hållbarhetsområdena som respektive intressentgrupp lyfte under intressentdialogen som gjordes i samband med väsentlighetsanalysen. Intressentdialogerna gjordes enligt AA1000SES tillsammans med en tredje part.

Intressentgrupp	Dialogformat	De tre viktigaste hållbarhetsaspekterna
Styrelse, ledningsgrupp, och hållbarhetschef*	Intervju	- Attraktion och retention av kompetenta medarbetare - Främjande av mänskliga rättigheter i verksamheten - Hälsa och säkerhet för patienter
Medarbetare (Norden och International)	Enkät	- Hälsa och säkerhet på arbetsplatsen - Hälsa och säkerhet för patienter - Attraktion och retention av kompetenta medarbetare
Uppdragsgivare, ägare, patienter och analytiker*	Intervju, enkät	- Hälsa och säkerhet för patienter - Främjande av mänskliga rättigheter i verksamheten - Patientsekretess och -integritet

*Intressentgrupperna presenteras tillsammans för att garantera anonymitet och integritet.

Väsentlighetsmatris





Socialt ansvar

Hur GHP arbetar med frågor som rör patienter, medarbetare och koncernens främjande av mänskliga rättigheter.

Patienter

Som vårdgivare är det självklart att GHP:s patienters hälsa och säkerhet är av högsta prioritet och avgörande för bolagets framgång och fortsatta existens. En hög medicinsk kompetens, fokuserade resurser och konstant uppföljning av resultat är centrala delar i GHP:s vårdmodell.

Norden

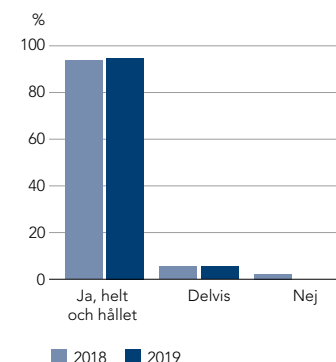
GHP:s decentraliserade modell innebär att respektive vårdenheter arbetar med hälsa och säkerhet för patienter inom ramen för bolagets kvalitetsarbete. Koncernen har en medicinsk chef och lägger stor vikt vid att rekrytera kompetent personal, rapportera incidenter och avvikelser, delta i alla tillämpliga kvalitetsregister och kontinuerligt följa upp resultat. GHP har ett koncerngemensamt enkätverktyg som löpande mäter upplevd kvalitet och patientnöjdhet. Den höga patientnöjdheten tyder på att GHP:s arbetssätt och 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 att uppnå 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

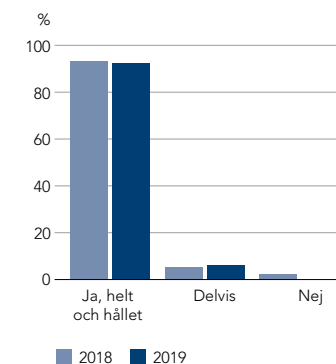
månatliga rapporter summeras kvalitetsarbetet årsvis på klinikinivå genom patientsäkerhets- och kvalitetsberättelser. Rapporterna ligger till grund för uppföljning, identifiering av förbättringsmöjligheter och extern kommunikation. Flera av klinikererna är kvalitetscertifierade enligt ISO 9000 eller KIV, Kvalitet i vården. GHP:s långsiktiga mål är att alla kliniker ska ha någon form av certifiering.

Ett ändamålsenligt dataskydd är grundläggande för att skapa förtroende hos patienter. Bristande rutiner för att bevara patienters sekretess och integritet riskerar att skada patienter, GHP:s rykte och affärsrelationer. Respektive vårdenheter ansvarar för att säkerställa integritet och sekretess. I Norden har GHP koncerngemensamma policys för behandling av personuppgifter som beskrivs i GHP:s uppförandekod och integritetspolicy som är tillgänglig för patienter. Patienters upplevda jämlikhet i vården följs upp i det löpande patientnöjdhetsarbetet. Under året har GHP implementerat strukturer för att följa upp incidenter mot dataskydd och diskriminering. Inga klagomål om brott mot dataskydd och inga diskrimineringsincidenter inträffade i GHP:s verksamhet under året.

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



SKULLE DU KUNNA REKOMMENDERA MOTTAGNINGEN TILL ANDRA?



ANDEL KLINIKER MED KVALITETSCERTIFIERING



PATIENTER

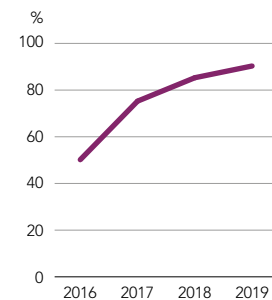
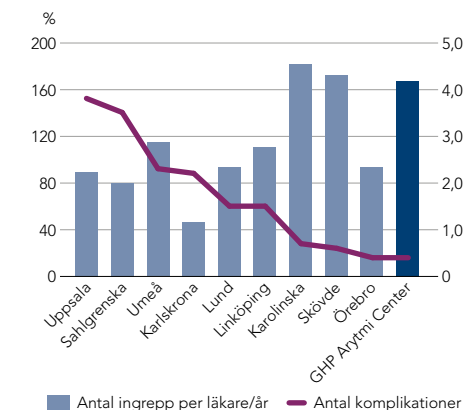
International

I GHP:s sjukhusledning är ett uppmuntrande och tillåtande ledarskap kärnan i all verksamhet och en bidragande faktor till en förbättrad patientsäkerhetskultur. Genom ett uppmuntrande och tillåtande ledarskap har GHP lyckats skapa 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. GHP har kontinuerliga kompetensutbytesprogram som bidrar till ökad kompetens och positiv utveckling för personal och ledning.

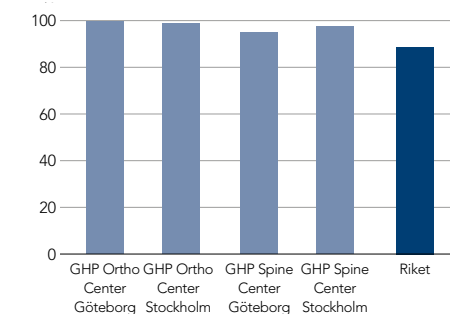
Förbättringarna i vårdkvalitet märks i GHP:s uppfyllande av ett 70-tal KPI:er kopplade till vårdkvalitet. Under den korta tid GHP funnits på plats har GHP lyckats öka uppfyllandet från 50%

till 90%. Tillsammans med nya system för incident- och avvikelserapportering har andelen avvikelsemetoden Gröna korset i regionen, hos GHP kallad Gröna halvmånen, som är en enkel visuell metod för medarbetare att dagligen identifiera risker och vårdskador i realtid. Rapporterna, liksom patientnöjdhet, följs upp veckovis via manuella och digitala mätverktyg.

Respektive sjukhus har utförliga policys och utbildningsinsatser för att värna om datasekretess och patienters integritet. Policys följs upp som en del i det löpande kvalitetsarbetet och innebär att all personal ska signera dokumenten och att stickprov görs systematiskt för att granska att de efterlevs, både av GHP och kontraktsparterna.

KPI-UTVECKLING GÄLLANDE VÅRDKVALITET INOM INTERNATIONAL**Exempel från GHP:s nordiska kliniker****ANDEL OPERATIONER (KATETERABLATIONER) PER LÄKARE SAMT KOMPLIKATIONSFREKVEN**

Källa: Nationell Patientenkät 2018. I mätningen deltog 476 kliniker med specialiserad slutenvård.

ANDEL PATIENTER NÖJDA/MYCKET NÖJDA MED HELHETEN

Källa: Nationellt kvalitetsregister för kateterablation – Årsrapport 2018



GHP:s bidrag till FN:s mål om ökad hälsa och välbefinnande



God hälsa är en grundläggande förutsättning för människors möjlighet att nå sin fulla potential och att bidra till samhällets utveckling.

Alla GHP:s verksamheter bidrar till det globala målet om ökad hälsa och välbefinnande eftersom det är vår kärnverksamhet. Inom International bidrar GHP på delmålsnivå.

MÅL 3

EXEMPEL PÅ GHP:s BIDRAGANDE I AJMAN

3.1	Minska mödradödligheten	- Minskat klippfrekvensen vid vaginal förlossning från 60% till 8,25% – bättre än svenska utfallsmått - Infört processer för säker förlossning enligt svenska principer dygnet runt - Infört planerade kejsarsnitt och minskat den totala kejsarsnittsfrekvensen från 33% till 24% - Infört bättre rutiner för vaginala förlossningar efter kejsarsnitt – >90% vaginala förlossningar idag - Infört laparoskopiska operationer och därmed lindrigare och skonsammare kirurgi – unikt för regionen
3.2	Förhindra alla dödsfall som hade kunnat förebyggas bland barn under fem år	- Utbildat 98% av personalen i användning och tolkning av fosterövervakning med kardiokografi (CTG) - Utbildat personal och infört system för att mäta amning – 98% av nyblivna mammor ammar idag sina barn vid utskrivning - Infört utbildningar, processer och arbetsgrupper för neonatal hjärt-lungräddning - Infört utbildningar och processer för fosterövervakning med moderna biokemiska metoder - Genomfört regelbundna lokala samhällskampanjer om barnsäkerhet i hemmet och i trafiken
3.4	Minska antalet dödsfall till följd av icke smittsamma sjukdomar och främja mental hälsa	- Ökat andelen diabetespatienter som når målvärde HbA1c från 31% till 54% – mycket bättre än svenska utfallsmått - Infört regelbundna lokala samhällskampanjer om bröstcancer, livsstilsförbättringar, bloddonation, kost, infektionskontroll och -förebyggande, diabetes, övervikt och mental hälsa
3.6	Minska antalet dödsfall och skador i trafiken	- Utvecklar norra Emiratens största traumasjukhus och hanterar antal traumafall i nivå med svenska traumacenters. - Infört regelbundna lokala samhällskampanjer om vikten av att använda bilbälte
3.7	Tillgängliggör reproduktiv hälsovård, familjeplanering och utbildning för alla	- Infört rådgivning och förskrivning av preventivmedel - Infört att partner får medverka vid förlossning - Infört samarbete med kvinnocentra
3.8	Tillgängliggör sjukvård för alla	- Infört ett nära samarbete med välgörenhetsorganisationer – välgörenhetsfinansierade vård för 12 miljoner kronor under 2019, vilket är en ökning med 122% jämfört med 2018 - Infört erbjudande av epidural i samband med förlossning – 12% av kvinnorna förlöser idag med epidural

Mänskliga rättigheter

GHP:s kärnuppslag handlar om att förbättra tillgången till kvalitativ och effektiv sjukvård på de platser bolaget är verksamt. GHP:s 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 GHP:s 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.

GHP:s åtagande att respektera och främja mänskliga rättigheter

GHP:s 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 såsom exempelvis samarbeten och leverantörer.

Inom International står efterlevnad av nationell lagstiftning i vissa fall i strid med internationellt erkända mänskliga rättigheter. I de fallen är det GHP:s 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 har under 2019 implementerat omfattande processer och styrningsstrukturer för att säkerställa att bolaget följer FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter. Implementeringen har givit GHP verktyg att systematiskt och proaktivt arbeta med de utmaningar som GHP möter.

Implementering av FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter

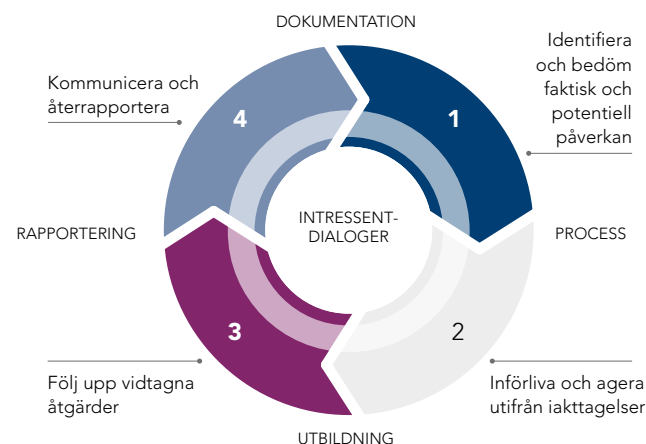
FN:s vägledande principer ställer krav på företag att ha en process för att genomföra löpande konsekvensanalyser (human rights due diligence) i syfte att identifiera, förhindra, begränsa och redogöra för hur de åtgärdar sin negativa påverkan på mänskliga rättigheter.

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 i grafen till höger.

I GHP:s policy för mänskliga rättigheter beskrivs bolagets värdegrund och åtagande att respektera och främja mänskliga rättigheter. Utgångspunkten för GHP:s åtagande är de internationellt erkända mänskliga rättigheterna som framgår av International Bill of Rights och ILO:s åtta kärnkonventioner om arbetsrättsliga villkor.

Policyn har tagits fram i samråd med extern expertis och godkänts av GHP:s hållbarhetskommitté där representanter från bland annat styrelse och koncernledning ingår.

Policyn är integrerad i GHP:s hållbarhetskompass som distribuerats till alla medarbetare och är tillgänglig via bolagets hemsida. GHP avser att integrera policyn i externa affärsrelationer och utvärdera resultatet av policyn under kommande år.



MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER

Integrerade och systematiska konsekvensanalyser

GHP har implementerat en integrerad process och styrningsstruktur för att genomföra fortlöpande konsekvensanalyser i såväl befintlig verksamhet som inför expansioner. Koncernens organisation och styrning inom hållbarhet beskrivs på s. 5.

Under året har GHP initierat en konsekvensanalys för alla sjukvårdsverksamheter inom International (100%). Som ett första steg genomfördes omfattande påverkansanalyser 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 allvarlighetsgrad och GHP:s 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. Enligt FN:s vägledande principer innebär det 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 GHP:s negativa påverkan inom denna del bedöms som förhållandevis låg. I tabellen till höger presente-

ras en sammanfattning av GHP:s mest väsentliga risker inom mänskliga rättigheter.

Hur GHP hanterar identifierade risker

Under året har GHP arbetat med att införliva resultaten av påverkansanalyserna för att åtgärda potentiella och faktiska risker som identifierats. Det är GHP:s hållbarhetskommitté som har det övergripande ansvaret för styrningen av koncernens hållbarhetsfrågor, inklusive frågor rörande mänskliga rättigheter. I respektive del inom International finns arbetsgrupper som arbetar löpande med åtgärder i förhållande till samtliga risker identifierade i påverkansanalyserna. GHP har bland annat uppdaterat styrdokument och kontrakt, bytt ut leverantörer, utarbetat strukturer för en löpande arbetsprocess och tillsatt medarbetare med särskilt ansvar för hållbarhetsfrågor. För ett av sjukhusen följdes påverkansanalysen upp genom en återinspektion i slutet av året. Vid återinspektionen kompletterades påverkansanalysen med en analys av en tillagd verksamhetsdel. I Kuwait har GHP under året utrustat och förberett sjukhuset inför kommande öppning. Det har inkluderat att initiera implementering av processer och rutiner för att främja mänskliga rättigheter. Under 2020 kommer GHP att fortsätta arbeta utifrån genomförda påverkansanalyser och följa upp vidtagna åtgärder i syfte att säkerställa att styrningen och driften av verksamheten sker enligt den process för konsekvensanalys som satts upp av GHP. Vad gäller

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.	Leverantörsledet
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 leverantörsledet
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 leverantörsledet
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 säkerhet	En säker och trygg arbetsmiljö utan arbetsskador som säkerställer medarbetares och patienters hälsa och säkerhet.	Verksamhetsdriften och leverantörsledet
Tillgång till klagomålsmekanism	Möjlighet att få sin sak prövad genom effektiva och lämpliga klagomålsmekanismer.	Verksamhetsdriften och leverantörsledet
Tillgång till vård	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.	Leverantörsledet
Yttrandefrihet	Frihet att söka, ta emot och sprida åsikter och idéer i tal, skrift eller annan form.	Verksamhetsdriften och leverantörsledet

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

MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER

affärsutvecklingen av ett eventuellt projekt i Saudiarabien har bolaget under våren genomfört en initial screening av risker inom mänskliga rättigheter. Innan beslut tas om en etablering av verksamhet i landet kommer GHP att med hjälp av extern expertis utföra en påverkansanalys för mänskliga rättigheter i enlighet med GHP:s process för fortlöpande konsekvensanalyser.

Intressentdialoger

En central del i en konsekvensanalys enligt FN:s 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. GHP har under 2019 gjort en kartläggning av bolagets intressenter där såväl rättighetsinnehavare, ansvarstagare som övriga relevanta intressenter har identifierats. Genom dialogerna har GHP tagit hänsyn till intressenternas perspektiv i samtliga steg i konsekvensanalysen. Dialoger har förts med interna intressenter så som medarbetare, ledningsgrupp och styrelse, samt med externa intressenter som till exempel civilsam-

hället, uppdragsgivare, partners och myndigheter i Sverige och inom International. 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 medarbetare och linjechefer utbildats i hållbarhet med särskilt fokus på företags ansvar att respektera mänskliga rättigheter enligt FN:s vägledande principer. GHP:s målsättning är att mer än 80% av GHP:s medarbetare och den personal som bolaget arbetsleder ska ha utbildats i mänskliga rättigheter inom tre år.

Gottgörelse och klagomålsmekanism

Enligt FN:s vägledande principer ska företag ha processer för att gottgöra den negativa påverkan på mänskliga rättigheter som de orsakar eller bidrar till. Under 2019 har GHP inrättat en extern visselblåsarkanal som möjliggör för anonym rapportering av missförhållanden. Målsättningen är att under kommande år utvärdera GHP:s process för att säkerställa att kraven på en effektiv process för klagomålshantering uppfylls.

I KORTHET

GHP har under året:

- Uppdaterat policyn för mänskliga rättigheter och uppförandekoden
- Implementerat processer för att genomföra löpande konsekvensanalyser
- Genomfört påverkansanalyser för mänskliga rättigheter
- Fört dialog med intressenter om mänskliga rättigheter
- Inrättat en hållbarhetskommitté och arbetsgrupper
- Introducerat en visselblåsarkanal som möjliggör för anonym rapportering
- Tagit fram en leverantörskod som ställer krav på respekt för mänskliga rättigheter i leverantörsledet
- Genomfört utbildningar i hållbarhet och mänskliga rättigheter
- Använt sitt inflytande för att främja mänskliga rättigheter

Medarbetare

GHP:s medarbetare är länken till hög kvalitet och har en avgörande roll i införandet av nya metoder och ett ansvarsfullt och effektivt resursutnyttjande.

Attrahera och behålla kompetenta medarbetare

GHP:s förmåga att attrahera, utveckla och behålla kompetenta medarbetare är avgörande för att säkerställa den medicinska kvaliteten och patient-säkerheten samt möjliggöra för fortsatt tillväxt och innovation inom vårdsektorn. Medarbetare har en avgörande roll i utvecklingen av nya metoder och ett ansvarsfullt och effektivt resursutnyttjande. Brist på sjukvårdspersonal är ett stort problem i Sverige, vilket riskerar att försämra både vårdens kvalitet och effektivitet. GHP arbetar därför aktivt för att uppfattas som en attraktiv arbetsgivare, bland annat genom att erbjuda medarbetarna ett arbete i högkompetenta team med korta beslutsvägar och stor möjlighet att själva påverka utvecklingen av verksamheten. Ambitionen är att varje klinik ska ha minst tre specialister inom varje specialitet. Det bidrar till ökad kvalitet, och minskar risken att verksamheten försämras då medarbetare lämnar organisationen.

GHP arbetar för att vara en attraktiv arbetsgivare genom en decentraliserad och inkluderande kultur. Koncernens dotterföretag är självstyrande i

personalfrågor. GHP:s centrala resurser stöttar med rekrytering och marknadsföring. Det görs kvartalsvisa mätningar av personalomsättning och sjukfrånvaro på koncernnivå och företagen med stora personalgrupper genomför årligen systematiska medarbetarundersökningar som diskuteras i ledningsgrupperna, på arbetsplatsmöten och ligger till grund för åtgärder. Klinikerna uppmuntras att tillhandahålla träning och utbildning inom kliniska och administrativa områden. Koncernen har kontinuerliga gemensamma ledarskapsutbildningar och samverkansdagar med fokus på utbyte av kunskap och erfarenheter mellan klinikerna och koncernledningen. Ett internt ledarskapforum äger rum två gånger per år, fokuserat på konkreta frågeställningar som uppstår i det operativa ledarskapet. Under 2019–2020 genomför GHP, tillsammans med IHM Business School, ett sexdagars utvecklingsprogram inom ledarskap, där målgruppen är alla operativa ledare.

Hälsa och säkerhet på arbetsplatsen

En god arbetsmiljö är en förutsättning för att GHP ska kunna erbjuda högkvalitativ vård. Det

är därför av yttersta vikt att GHP erbjuder en bra arbetsmiljö med säkra arbetsplatser, goda utvecklingsmöjligheter och rättvisa anställningsvillkor. Sjukvården är för närvarande en av de branscher där sjukfrånvaron är som högst. På varje enskild klinik förs ett systematiskt arbete för att främja en hälsosam arbetsmiljö och förhindra arbetsskador. Alla GHP:s anställda erbjuds friskvårdsbidrag och uppmuntras till att sträva efter en bra balans mellan arbete och fritid. Flera av koncernens dotterföretag erbjuder även privat sjukvårds- och hälsoförsäkring, för att vid behov underlätta tillgängligheten till vård och stöd. GHP:s kliniker väljer om de vill ansluta sig till ett kollektivavtal. Under 2019 täcktes 32% av koncernens anställda av kollektivavtal.

Jämställdhet och mångfald

Inom ramen för rekrytering strävar GHP 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 person som uppfyller GHP:s mål att uppnå en balans mellan män och kvinnor i den enskilda arbetsgruppen. GHP har antagit en policy 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. Jämställdhetsindex för koncernens chefer 2019 är 42% och tyder på en jämlik fördelning. Dock är koncernledningen medveten om att enskilda dotterföretag behöver arbeta mer med frågan.

Kunskapsöverföring inom International

Att stärka lokal kompetens genom utbildning och träning är en väsentlig del i GHP:s sjukhusledning inom International och sker i tät samverkan med kontraktspartnerna. GHP fokuserar på att ge goda utvecklingsmöjligheter till personalen och varje sjukhus har en specifik avdelning dedikerad åt träning och utbildning. Det sker

ANDELEN OCH ANTAL ANSTÄLLDA OCH PERSONAL SOM ARBETSLEDS SOM TÄCKS AV:

	Antal	Andel %
Ett ledningssystem för hälsa och säkerhet	2 293	92%
Ett ledningssystem för hälsa och säkerhet som granskas internt	2 293	92%
Ett ledningssystem för hälsa och säkerhet som granskas av en tredje part	795	32%

kontinuerlig och obligatorisk utbildning och träning lokalt, universitetsmöjligheter och GHP erbjuder utbytesprogram i Norden via GHP:s nätverk. Träning och utbildning för vårdpersonal är en väsentlig del inom sjukvårdssystemen i Gulfregionen och det möjliggör nya synsätt och metoder även för GHP:s personal att applicera i Norden. För att främja hälsa och säkerhet har all sjukhuspersonal och deras anhöriga fri sjukvård. En central del i GHP:s ledarskapsstrategi är ett

dedikerat ledarskap präglad av god etik och moral samt att utveckla lokal ledarskapskompetens på plats. Det genomförs löpande medarbetarundersökningar vid sjukhusen för att analysera hur personalen upplever arbetsmiljön. Som ett komplement till HR-avdelningarna på sjukhusen har GHP personal på koncernnivå som arbetar med HR-frågor i samarbete med sjukhusen i International.

NYANSTÄLLNINGAR OCH PERSONALOMSÄTTNING

	Totalt antal nyanställda	Personalomsättning	Totalt antal nyanställda (%)	Personalomsättning (%)
Totalt	232	111	23	11
Kvinnor	171	82	17	8
Män	61	29	6	3
<30 år	26	16	3	2
30-50 år	126	47	13	5
>50 år	80	48	8	5
Norden	226	109	23	11
International	6	2	1	0

ANTAL ANSTÄLLDA

	Män	Kvinnor	Norden	International
Tillsvidareanställda	620	196	738	21
Visstidsanställda	139	34	230	0
Heltidsanställda ¹	371	140	795	21
Deltidsanställda ¹	389	89	173	0
Totalt	759	230	968	21

ARBETSLEDD PERSONAL

	Män	Kvinnor
Arbetsledd personal ²	941	566

1) Antalet heltids- och deltidsanställda är baserat på totala antalet anställda (d.v.s. inkluderar både tillsvidare- och visstidsanställda).

2) Personal som inte är anställd av GHP utan av sjukhus där GHP är operatör via managementkontrakt.

MÅNGFALD BLAND ANSTÄLLDA OCH LEDNING¹

%	Kvinnor	Män
Styrelsemedlemmar	15	85
Verkställande direktörer	21	79
Chefer ²	42	58
Anställda ³	84	16
Totalt	77	23

1) Ålder kunde inte inkluderas då det saknas systematik för att samla in den typen av data från GHP:s verksamheter.

2) Andelen kvinnor och män bland anställda är uppskattat utifrån tillgänglig data.

3) Exkluderar chefer och verkställande direktörer.

MEDARBETARE

GHP:s bidrag till FN:s mål om god utbildning



Utbildning är en grundläggande mänsklig rättighet och nyckeln till välbefinnande. Inom ramen för GHP:s uppdrag att överföra kunskap inom International bidrar GHP tillsammans med våra partners till det globala målet för utbildning av god kvalitet.

MÅL 4

EXEMPEL PÅ GHP:S BIDRAGANDE I AJMAN (2019)

- | | |
|--|---|
| 4.3 Lika tillgång till yrkesutbildning och högre utbildning av god kvalitet | <ul style="list-style-type: none">• 75% av all klinisk personal genomgick avancerad klinisk träning/utbildning• 72% av all administrativ personal erhöll fördjupad utbildning• 1 704 erhöll interna kliniska utbildningsprogram• 212 universitetsstudenter finansierades av sjukhuset• 18 forskningsprojekt finansierades av sjukhuset• 80 interna och externa avancerade kliniska utbildningsprogram tillhandahölls för relevant personal• 6 större kliniska konferenser genomfördes |
| 4.7 Utbildning för hållbar utveckling och globalt medborgarskap | <ul style="list-style-type: none">• 890 personer genomgick utbildning i livsuppehållande åtgärder• 40 linjechefer utbildades i hållbar utveckling |

12

MSEK

lagt på träning och konferenser i Ajman under 2019





Ekonomiskt ansvar

Hur GHP arbetar för en hållbar användning av samhällets resurser.

Resursanvändning

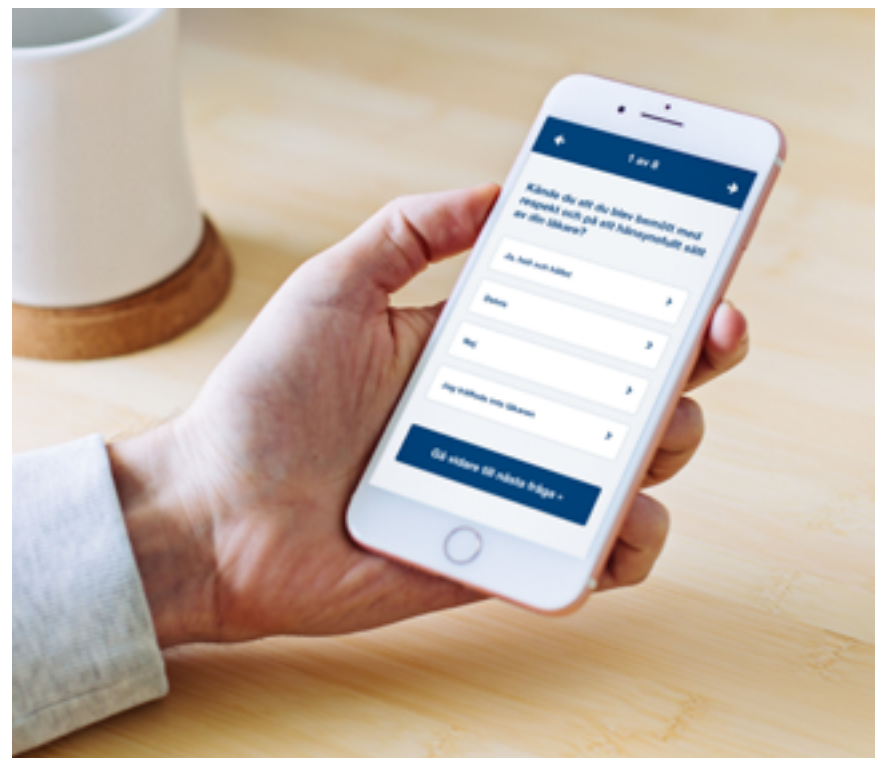
GHP har en skyldighet att använda samhällets resurser på ett så kostnadseffektivt sätt som möjligt för att ge patienter den vård som gör mest nytta. Att optimera användningen av samhällets resurser är därför en central del i GHP:s affärsmodell, både när det gäller kvalitet genom specialisering och samhällsnytta.

GHP:s målsättning är att varje krona som spenderas ska ge patienterna största möjliga livskvalitet. GHP ska aldrig tillhandahålla onödigt vård eller låta intäktsbetraktning öka vården som tillhandahålls för den enskilda patienten. Som privat vårdgivare har GHP ett särskilt ansvar att använda resurser på ett sätt som avlastar den offentliga vården. Genom att tillsammans med landstingen driva frågor om effektivisering av ersättningssystem och om rättvisa upphandlingskriterier arbetar GHP för bästa möjliga vård i förhållande till de pengar som spenderas.

GHP bidrar till effektiv resursanvändning genom att en stor del av våra avtal baseras på kapitationsbaserad ersättning. Inom Vårdsamverkan har GHP det fulla ansvaret för att planera patientens vård. Det minskar mängden administration eftersom GHP samlar in all information som behövs i den första kontakten med patienten för att sedan vidarefördela den i vårdkedjan. GHP bygger också strukturerad kunskap om

hur olika patientgrupper söker och nyttjar vården. Genom att löpande återkoppla data till kunderna skapas incitament till effektivitet i hela vårdkedjan. Med de djuplodande insikterna kan GHP fokusera på patientgrupper med störst behov och att utveckla anpassade vårdförlopp med fokus på förbättrad effektivitet och kvalitet och också följa upp målen som GHP sätter upp inom resurseffektivitet fylls upp.

GHP arbetar för bättre resursutnyttjande genom att främja en låg operationsfrekvens jämfört med andra aktörer. Bolaget följer kontinuerligt upp operationsfrekvenser – lokalt och centralt – för att säkerställa att ingen onödig vård tillhandahålls. GHP:s centrala affärsutvecklingskontor gör kontinuerligt analyser av våra verksamheter för att bidra till ett bättre nyttjande av resurser. Exempel på projekt som GHP löpande arbetar med är analys, inköp och taskshifting.



Antikorrupktion

Som vårdgivare är det viktigt för GHP att förvalta det förtroende som ges av patienter, medarbetare och samhället i stort. Det är avgörande att samtliga 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, såsom 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 GHP:s 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

GHP:s uppförandekod anger företagets värdegrund, liksom de etiska ramarna för verksamheten. Uppförandekoden innehåller bland annat riktlinjer kring mutor, intressekonflikter, konkurrensbegränsande agerande och affärsetik. Genom GHP:s visselblåsarfunktion kan interna och externa intressenter anonymt rapportera misstankar om oetiska och olagliga beteenden, beteenden som strider mot uppförandekoden eller hotar GHP:s organisatoriska integritet. Det förekom inga bekräftade fall av korruption under 2019.

För att minimera och motverka risker för korruption genomförs regelbundna internkontroller. Under året har GHP även genomfört interna utbildningar i antikorrupktion. GHP:s ambition är att under kommande år öka utbildningsinsatserna för att ytterligare höja den interna kompetensen och öka förståelsen för vikten av ett aktivt antikorrupktionsarbete.





Miljömässigt ansvar

Hur GHP arbetar för att över tid minska koncernens miljöpåverkan.

Miljöpåverkan

Miljöpåverkan i GHP:s verksamhet

Som aktör i vårdsektorn är GHP medveten om bolagets verksamhetsspecifika miljöpåverkan och risker såsom användandet av vårdrelaterade förbrukningsartiklar och vatten, hanteringen av läkemedel, kemikalier och avfall samt sjukhusens energiförbrukning. Vattenförbrukning är en särskilt relevant fråga inom GHP:s internationella verksamhet med hänsyn till Mellanösterns begränsade vattenresurser. De främsta källorna till GHP:s klimatpåverkan är inköp av material samt utsläpp från affärsresor mellan bolagets olika kontor.

Styrning av miljöfrågor

GHP:s miljöpolicy anger de vägledande normerna för hantering av miljöfrågor inom koncernen. Policyn beskriver bolagets målsättning att minska användningen av giftiga kemikalier och material i

verksamheten, begränsa mängden läkemedelsrester i naturen och minska påverkan på miljön via till exempel energieffektiviseringar. Efterlevnaden av GHP:s miljöpolicy hanteras och följs upp lokalt. Även GHP:s uppförandekod bidrar till vägledning i hur medarbetare ska agera i sitt dagliga arbete för att bidra till GHP:s övergripande miljömål. Försiktighetsprincipen genom-syrar GHP:s miljöarbete.

Utformning av mål

För att säkerställa en hög standard på det löpande miljöarbetet är GHP:s långsiktiga målsättning att samtliga kliniker ska ha miljöcertifiering alternativt miljödiplomerings. Flera av GHP:s kliniker är i dagsläget certifierade enligt ISO 14001 alternativt miljödiplomerade av hälso- och sjukvårdsförvaltningar som utövar tillsyn över klinikernas miljöarbete. Klinikernas miljöar-

bete följs upp genom den årliga översynen av ISO-certifieringen samt miljödiplomerings.

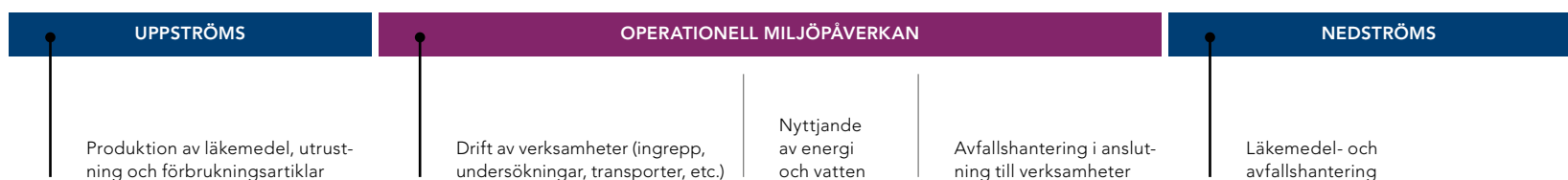
Resultatindikatorer och mål utarbetas och redovisas på affärsområdesnivå via koncernens miljöansvariga. Ambitionen är att över tid minska koncernens miljömässiga avtryck. Målsättningen för 2020 är att etablera en gemensam modell för uppföljning och utvärdering på koncernnivå av vår totala miljöpåverkan.

ANDEL KLINIKER MED MILJÖCERTIFIERING, %



- Miljöcertifiering/miljödiplomerings, 17%
- Pågående miljöcertifiering/miljödiplomerings 2018, 44%
- Planeringsstadiet, 61%

Var GHP:s miljöpåverkan sker i anslutning till verksamheten



Om rapporten och kontaktuppgifter

Denna rapport har upprättats i enlighet med GRI standards: nivå core. Det innebär bland annat att GHP har genomfört intressentdialoger (AA1000 SES) och en väsentlighetsanalys för att få en komplett bild av verksamhetens väsentliga hållbarhetsaspekter och risker. Rapporten, som är GHP:s första GRI-rapport, avser perioden från den 1 januari till 31 december 2019.

Rapporten omfattar GHP:s samtliga 36 bolag. I rapporten har GHP behövt göra ett antal utelämnanden, dessa redovisas i GRI index på sid 24–25. Utelämnanden gäller avsaknad av data för medarbetares ålder, miljö, social påverkan från leverantörer samt dotterföretagens ledningssystem för hälsa och säkerhet. Personaldata redovi-

sas i headcount per den 31 december 2019. GHP:s bolag har registrerat personaldata i GHP:s gemensamma finansiella rapporteringssystem. Data rörande personal som arbetsleds har samlats in i separata lokala system i Förenade Arabemiraten och Kuwait. Startår för personaldata är 2019 med målsättning att år 2020 kommer bli GHP:s basår som nyckeltal sedan kommer jämföras mot. Målsättningen är att ta fram en process för insamling för miljödata under 2020 och presentera miljödata i nästa års hållbarhetsrapport.

Vid frågor om innehållet i hållbarhetsrapporten är du välkommen att kontakta sustainability@ghp.se.

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 2019 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 revisionssed i Sverige har. Vi anser att denna granskning ger oss tillräcklig grund för vårt uttalande.

Uttalande

En hållbarhetsrapport har upprättats.

Göteborg den 27 mars 2020

Ernst & Young AB

Mikael Sjölander

Auktoriserad revisor

GRI-index

Standardredogörelser

GRI 102 Standardredogörelser	Sida	Helt / Delvis	Utelämnande	Kommentar
Organisationsprofil				
102-1 Organisationens namn	i	Helt		
102-2 Aktiviteter, varumärken, produkter och tjänster	1	Helt		
102-3 Organisationens huvudkontor	1	Helt		
102-4 Plats för verksamheten	1	Helt		
102-5 Ägarstruktur och företagsform	i	Helt		
102-6 Marknadsnärvaro	1	Helt		
102-7 Organisationens storlek och omfattning	2, 17	Helt		
102-8 Information om anställda	2	Helt		
102-9 Beskrivning av leverantörskedjan	5	Helt		
102-10 Väsentliga förändringar i företagets leverantörskedja	25	Helt		Inga förändringar har skett under året.
102-11 Försiktighetsprincipen	23	Helt		
102-12 Externa initiativ	24	Helt		
102-13 Medlemskap i organisationer	25	Helt		Vårdföretagarna
Strategi				
102-14 Uttalande från senior beslutsfattare	Se s. 2 i GHP:s finansiella redovisning	Helt		
Etik och integritet				
102-16 Organisationens värderingar, principer, standarder och normer för uppträdande	1, 13	Helt		
Styrning				
102-18 Styrningsstruktur	5	Helt		
Engagemang med intressenter				
102-40 Lista över intressentgrupper	7, 8, 14	Helt		
102-41 Kollektivavtal	16	Helt		
102-42 Grund för identifiering och urval av intressenter	7	Helt		
102-43 Tillvägagångssätt för intressentdialog	7, 8, 15	Helt		
102-44 Huvudfrågor och områden som lyfts vid intressentdialoger	8	Helt		

FORTS. GRI-INDEX

GRI 102 Standardredogörelser	Sida	Helt / Delvis	Utelämnande	Kommentar
Redovisningsprofil				
102-45 Affärsenheter inkluderade i redovisningen	24	Helt		
102-46 Process för att identifiera väsentliga aspekter	7	Helt		
102-47 Lista på väsentliga aspekter	8	Helt		
102-48 Förklaringar till korrigeringar från tidigare redovisningar	24	Helt		Inga korrigeringar har genomförts.
102-49 Förändringar i redovisning	i, 24	Helt		
102-50 Redovisningsperiod	24	Helt		
102-51 Datum för senast publicerad redovisning	24	Helt		
102-52 Redovisningscykel	24	Helt		
102-53 Kontaktuppgifter för frågor om redovisning	24	Helt		
102-54 Tillämpningsnivå enligt GRI Standards	24	Helt		
102-55 GRI index	25	Helt		
102-56 Externt bestyrkande	24	Helt		Rapporten är inte externt granskad.

Materiella redogörelser

GRI 200 Ekonomiska standarder	Sida	Helt / Delvis	Utelämnande	Kommentar
GRI 205 ANTIKORRUPTION (2016)				
GRI 103 Styrning				
103-1 Beskrivning av området, dess omfattning och påverkan	8, 21	Helt		
103-2 Upplysningar om hållbarhetsstyrning	2, 5, 21	Helt		
103-3 Uppföljning av hållbarhetsstyrning	21	Helt		
205-3 Bekräftade fall av korruption och vidtagna åtgärder	21	Helt		
GRI 205: Antikorrupktion				
205-3 Bekräftade fall av korruption och vidtagna åtgärder	21	Helt		

FORTS. GRI-INDEX

GRI 300 Miljöstandarder		Sida	Helt / Delvis	Utelämnande	Kommentar
GRI 302 ENERGI (2016)					
GRI 103 Styrning					
103-1	Beskrivning av området, dess omfattning och påverkan	8, 23	Helt		
103-2	Upplysningar om hållbarhetsstyrning	2, 5, 23	Helt		
103-3	Uppföljning av hållbarhetsstyrning	23	Helt		
GRI 302 Energi					
302-1	Organisationens energiförbrukning	27	Saknas	Miljödata är inte tillgänglig då GHP saknar systematik för insamling från alla dotterföretag. Målsättningen är att miljödata ska samlas in och presenteras i 2020 års rapport.	
GRI 305 UTSLÄPP (2016)					
GRI 103 Styrning					
103-1	Beskrivning av området, dess omfattning och påverkan	8, 23	Helt		
103-2	Upplysningar om hållbarhetsstyrning	2, 5, 23	Helt		
103-3	Uppföljning av hållbarhetsstyrning	23	Helt		
GRI 305 Utsläpp					
305-1	Direkta (Scope 1) växthusgasutsläpp	27	Saknas	Miljödata är inte tillgänglig då GHP saknar systematik för insamling från alla dotterföretag. Målsättningen är att miljödata ska samlas in och presenteras i 2020 års rapport.	
305-2	Indirekta (Scope 2) växthusgasutsläpp	27	Saknas	Miljödata är inte tillgänglig då GHP saknar systematik för insamling från alla dotterföretag. Målsättningen är att miljödata ska samlas in och presenteras i 2020 års rapport.	
GRI 306 AVLOPP OCH AVFALL (2016)					
GRI 103 Styrning					
103-1	Beskrivning av området, dess omfattning och påverkan	8, 23	Helt		
103-2	Upplysningar om hållbarhetsstyrning	2, 5, 23	Helt		
103-3	Uppföljning av hållbarhetsstyrning	23	Helt		
306-2	Avfall uppdelat enligt typ och avyttringsmetod	27	Saknas	Miljödata är inte tillgänglig då GHP saknar systematik för insamling från alla dotterföretag. Målsättningen är att miljödata ska samlas in och presenteras i 2020 års rapport.	
GRI 400 Sociala standarder		Sida	Helt / Delvis	Utelämnande	Kommentar
GRI 401 ANSTÄLLNING (2016)					
GRI 103 Styrning					
103-1	Beskrivning av området, dess omfattning och påverkan	8, 16	Helt		
103-2	Upplysningar om hållbarhetsstyrning	5, 16, 17	Helt		
103-3	Uppföljning av hållbarhetsstyrning	16	Helt		
GRI 401 Anställning					
401-1	Nyanställd personal och personalomsättning	17	Helt		

FORTS. GRI-INDEX

GRI 400 Sociala standarder		Sida	Helt / Delvis	Utelämnande	Kommentar
GRI 403 HÄLSA OCH SÄKERHET (2018)					
GRI 103 Styrning					
103-1	Beskrivning av området, dess omfattning och påverkan	8, 16	Helt		
103-2	Upplysningar om hållbarhetsstyrning	5, 16, 17	Helt		
103-3	Uppföljning av hållbarhetsstyrning	16	Helt		
GRI 403 Hälsa och säkerhet					
403-1	Ledningssystem för arbetsrelaterad hälsa och säkerhet	28	Delvis	Den konsoliderade informationen om ledningssystem rörande hälsa och säkerhet för hela koncernen finns inte tillgänglig för 2019, målsättningen är att detta kommer finnas samlat under 2020. Rutiner och hantering av hälsa och säkerhet är likvärdigt hanterad men data och processer är i dagsläget inte jämförbara mellan olika dotterföretag och regioner. GHP följer alla krav som ställs inom hälsa och säkerhet för patienter och sjukvårdspersonal samt gör ytterligare insatser för att uppnå ackreditering och följa de lokalt implementerade ledningssystemen. Riskbedömning för olyckor, incidenter och faror sker lokalt och löpande enligt lokal lagstiftning samt för att upprätthålla högsta vårdkvalitet och patient-säkerhet. Hälsa och säkerhet för arbetsledda och anställda utvärderas löpande med tillhörande utbildning. Förbättringsförslag och avvikelser diskuteras löpande på varje dotterföretag i enlighet med de lokala ledningssystemens krav och rutiner.	
403-2	Riskidentifiering, bedömning och indicenthantering	28	Delvis		
403-3	Yrkeshälsovård	28	Delvis		
403-4	Arbetstagarrepresentation, samråd och kommunikation om hälsa och säkerhet	28	Delvis		
403-5	Utbildning inom hälsa och säkerhet för arbetstagare	28	Delvis		
403-6	Främjande av arbetstagarnas hälsa	16, 17	Helt		
403-8	Arbetstagare som omfattas av ledningssystem för hälsa och säkerhet	16	Helt		
GRI 405 MÅNGFALD OCH LIKA MÖJLIGHETER (2016)					
GRI 103 Styrning					
103-1	Beskrivning av området, dess omfattning och påverkan	8, 16	Helt		
103-2	Upplysningar om hållbarhetsstyrning	2, 5, 16	Helt		
103-3	Uppföljning av hållbarhetsstyrning	16	Helt		Hänsyn har tagits till nationella lagstiftningar.
GRI 405 Mångfald och lika möjligheter					
405-1	Mångfald inom styrelse, ledning och bland anställda	17	Delvis	Information om anställdas ålder är inte tillgänglig då det saknas systematik att samla in åldersdata från alla dotterföretag. Målsättningen är att åldersdata ska samlas in och presenteras i 2020 års rapport.	

FORTS. GRI-INDEX

GRI 400 Sociala standarder		Sida	Helt / Delvis	Utelämnande	Kommentar
GRI 406 ICKE-DISKRIMINERING (2016)					
GRI 103 Styrning					
103-1	Beskrivning av området, dess omfattning och påverkan	8, 13, 16	Helt		
103-2	Upplysningar om hållbarhetsstyrning	2, 5, 16	Helt		
103-3	Uppföljning av hållbarhetsstyrning	10	Helt		
GRI 406 Icke-diskriminering					
406-1	Diskrimineringsfall och vidtagna åtgärder	10	Helt		
GRI 412 BEDÖMNING AV MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER (2016)					
GRI 103 Styrning					
103-1	Beskrivning av området, dess omfattning och påverkan	8, 13	Helt		
103-2	Upplysningar om hållbarhetsstyrning	5, 13, 14	Helt		
103-3	Uppföljning av hållbarhetsstyrning	13, 14, 15	Helt		
GRI 412 Bedömning av mänskliga rättigheter					
412-1	Verksamhet som har blivit föremål för granskning rörande mänskliga rättigheter eller konsekvensutredning	14	Delvis	Länderna presenteras konsoliderat.	
GRI 414 SOCIAL BEDÖMNING AV LEVERANTÖRER (2016)					
GRI 103 Styrning					
103-1	Beskrivning av området, dess omfattning och påverkan	8, 5	Helt		
103-2	Upplysningar om hållbarhetsstyrning	5	Helt		
103-3	Uppföljning av hållbarhetsstyrning	5	Helt		
GRI 414 Social bedömning av leverantörer					
414-2	Negativ social påverkan i leverantörskedjan och vidtagna åtgärder	5	Delvis	Information är endast tillgänglig för signifikant och potentiell social påverkan som identifierats i värdekedjan då det saknas systematik att samla in all information. Målsättningen är att mer information kommer samlas in och presenteras i 2020 års rapport.	
GRI 418 KUNDINTEGRITET (2016)					
GRI 103 Styrning					
103-1	Beskrivning av området, dess omfattning och påverkan	8, 10	Helt		
103-2	Upplysningar om hållbarhetsstyrning	2, 5, 10	Helt		
103-3	Uppföljning av hållbarhetsstyrning	10	Helt		
GRI 418 Kundintegritet					
418-1	Dokumenterade klagomål gällande brott mot kundintegritet och förluster av kunddata	10	Helt		