

Hållbarhetsrapport 2018

Unilabs AB



Innehållsförteckning

1	Inledning	3
2	Beskrivning av företagets affärsmodell	4
3	Hållbarhetsområde	5
3.1	Miljö	5
3.1.1	<i>Betydande miljöaspekter och miljörisker för Unilabs AB</i>	5
3.1.2	<i>Miljöpolicy</i>	6
3.1.3	<i>Hållbarhetsmål</i>	6
3.2	Sociala förhållanden	11
3.3	Personal	11
3.3.1	<i>Vår värdegrund</i>	12
3.3.2	<i>Personalpolicy och riktlinjer</i>	13
3.4	Respekt för mänskliga rättigheter	11
3.4.1	<i>Risker</i>	16
3.4.2	<i>Hållbarhetsmål</i>	16
3.5	Motverkande av korruption	17
3.5.1	<i>Risker</i>	17
3.5.2	<i>Hållbarhetsmål</i>	17

1 Inledning

Hållbarhetsrapporten avser räkenskapsåret 2018 för det svenska bolaget Unilabs AB som ingår i koncernen Unilabs Group.

Hållbarhetsrapporten är ett komplement till årsredovisningen för Unilabs AB 2018.

Unilabs AB bidrar till en hållbar samhällsutveckling genom att ta ett miljömässigt, socialt och ekonomiskt ansvar.

Unilabs har ett nära samarbete med våra kunder och vi arbetar utifrån att vara sjukvårdens självklara val. Förutom årliga revisioner och ackreditering från externa tekniska kontrollorgan har vi en stark kvalitetssäkringsfunktion med syfte att övervaka interna säkerhetsrutiner och patienternas intressen. Genom investeringar i modern utrustning, nya lösningar och kontinuerlig kompetensutveckling kan vi erbjuda våra patienter och uppdragsgivare hög kvalitet, korta väntetider och konkurrenskraftiga priser.

Unilabs AB är miljöcertifierat sedan 2006 enligt ISO 14001.

2 Beskrivning av företagets affärsmodell

Unilabs AB erbjuder tjänster inom laboratoriemedicin och radiologi till öppen och sluten sjukvård. Företaget har verksamhet i femton länder; Danmark, Finland, Frankrike, Förenade Arabemiraten, Italien, Norge, Portugal, Spanien, Sverige, Schweiz, Storbritannien, Slovakien, Tjeckien, Peru och Saudiarabien.

Verksamheten i Sverige bedrivs vid sjukhus, primärvårdslaboratorier och fristående röntgenmottagningar. Unilabs utför även på uppdrag av Region Skåne och Västra Götalandsregionen hälsokontroller i mammografi. Företaget omsätter cirka 1,2 miljard SEK i årstakt och har cirka 1000 medarbetare, huvudsakligen biomedicinska analytiker, röntgensjuksköterskor och läkare med specialistkompetens inom radiologi eller laboratoriemedicin.

Laboriemedicinska analyser och bild- och funktionsdiagnostik har en avgörande betydelse vid diagnostik, uppföljning och behandling av patienter. Våra tjänster kännetecknas av hög kvalitet, säkerhet och service. Våra enheter fungerar som en integrerad länk i vårdkedjan. Våra uppdragsgivare är både öppen och sluten vård inom såväl offentlig som privat sektor.

3 Hållbarhetsområde

3.1 Miljö

Miljöledningssystem

Unilabs ska bidra till en långsiktigt hållbar utveckling. Därför arbetar Unilabs efter ett miljöledningssystem som följer kraven i ISO 14001 och är miljöcertifierade sedan juni 2006. Unilabs är certifierade enligt ISO 14001:2015 sedan april 2017 med certifikat utfärdat av Qualify. Med vårt miljöledningssystem har vi identifierat vår miljöpåverkan och åtagit oss att ständigt bli bättre.

Det gör vi genom att systematiskt och regelbundet planera, genomföra, följa upp och utvärdera våra insatser i miljöarbetet.

Unilabs AB har genomfört en workshop med representanter för ledningen som har gjort en intressentanalys och en riskanalys gällande miljö. Baserat på workshopen har vi identifierat de betydande miljöaspekterna och satt övergripande mål utifrån dessa.

De övergripande målen bryts ned i lokala miljömål. Eftersom vår verksamhet har en stor bredd så skiljer sig tyngden av de betydande miljöaspekterna mellan våra olika verksamheter och enheter.

3.1.1 Betydande miljöaspekter och miljörisker för Unilabs AB

Viktiga verktyg för förebyggande åtgärder är revision, ledningens genomgång och riskanalys. En annan viktig del är analys av avvikelser. Här säkrar vi upp att analysera om ett problem som uppkommit kan inträffa i annan del av verksamheten och kan därmed säkra aktiviteter för att förebygga detta.

Intern revision – skall förutom att verifiera att kraven i ledningssystemet och tillhörande standards uppfylls samt om krav från lagar, förordningar och tillstånd följs, identifiera eventuella risker och förbättringsområden.

Ledningens genomgång – genomförs för att säkerställa miljöledningssystemets fortsatta lämplighet, tillräcklighet och verkan.

Riskanalys - Skall beaktas vid större verksamhetsförändringar och i för övrigt identifierade situationer.

Miljöaspekt	Risk	Åtgärd för att minimera risken
Energi	Ineffektiv användning av energi ger ökade kostnader och negativa effekter på miljön.	Vid inköp välja utrustning som är mindre energikrävande och utrustning med energisparläge där så är möjligt.
Transporter	Växthusgasutsläpp leder till klimatförändringar och ämnen som orsakar förorening.	Samordna transporter, minimera onödiga transporter, minska transporter t ex genom att erbjuda kunderna elektroniska beställningar/svar.
Kemikalier	Förorening av mark, vatten och luft samt arbetsmiljörisker.	Minskad relativ mängd, utbyte av miljöfarliga produkter och ämnen mot miljövänligare produkter. Kemikaliehanteringssystem ECOonline för kemikaliereregister, riskbedömningar av kemikalier, säkerhetsdatablad och årsförbrukning av kemikalier.
Avfall	Förorening av mark, vatten och luft. Ökade kostnader	Minska det farliga avfallet, större andel avfall till återvinning eller energiutvinning.

3.1.2 Miljöpolicy

Unilabs erbjuder tjänster inom laboriemedicin och radiologi till öppen och sluten sjukvård. Vi bidrar till en hållbar utveckling genom att minska vår egen miljöbelastning och öka våra medarbetares miljömedvetenhet. Unilabs strävar efter att ständigt förbättra miljöarbetet genom att se till att miljömedvetenhet är en integrerad del i vårt dagliga arbete. Vi följer för oss gällande lagstiftning och andra krav som är relevanta för miljön samt arbetar för att ständigt förbättra miljöledningssystemet för att förbättra Unilabs miljöprestanda.

Detta uppnår vi genom att

- alltid arbeta för att förbättra vår kunskap och de tjänster vi erbjuder och vägleda våra kunder att göra rätt val
- hushålla med energi och använda effektiva transportlösningar
- minska och förebygga miljöpåverkan från vår användning av kemikalier och förbrukningsartiklar samt minska vårt avfall
- beakta miljöpåverkan vid köp av varor och tjänster
- alla medarbetare känner ett personligt ansvar för miljöarbetet

3.1.3 Hållbarhetsmål

3.1.3.1 Minskad energianvändning

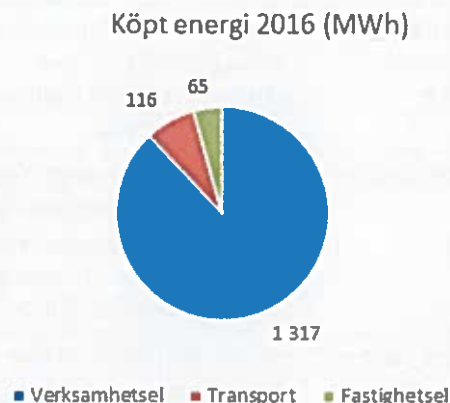
Under 2016/2017 genomfördes en energikartläggning för Unilabs AB som rapporterades till Energimyndigheten 31 mars 2017. Syftet med energikartläggningen har förutom myndighetskraven varit att etablera de system och processer som behövs för att förbättra energiprestanda, innefattande energieffektivitet, energianvändning och energikonsumtion. Något som förväntas leda till en minskning av växthusgasutsläpp och annan energirelaterad påverkan på miljön samt sänka energikostnaderna.

Energikartläggningen avsåg år 2016 för enheterna med egna elmätare.

Av 54 enheter totalt hade endast 14 enheter egna elmätare. Fyra enheter står för 85 % av Unilabs totala elanvändning, tre radiologienheter och en laboratorieenhet.

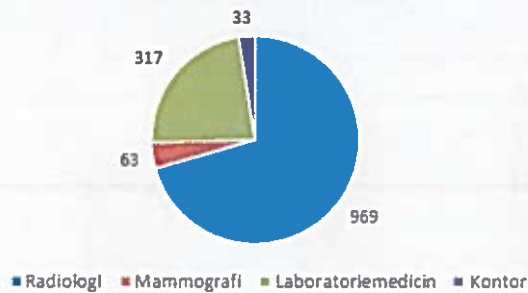
De förslag på energibesparingsåtgärder som resultat av energikartläggningen gav mindre energibesparingsmöjligheter. Totalt kan 24 MWh per år sparas genom att genomföra föreslagna kostnadseffektiva åtgärder, vilket motsvarar ca 2 % av Unilabs totala energianvändning.

Energiförbrukning 2016 för de enheter som är med i energikartläggningen



Fördelning av elenergiförbrukning 2016 för de enheterna som är med i energikartläggningen

Fördelning elenergi 2016 (MWh)

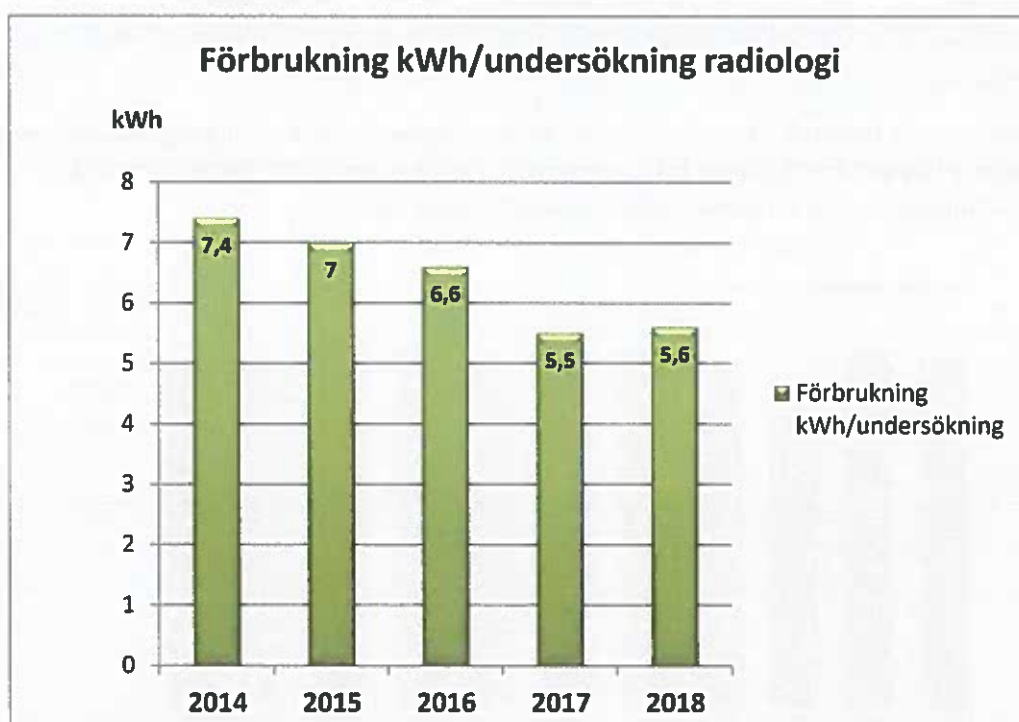


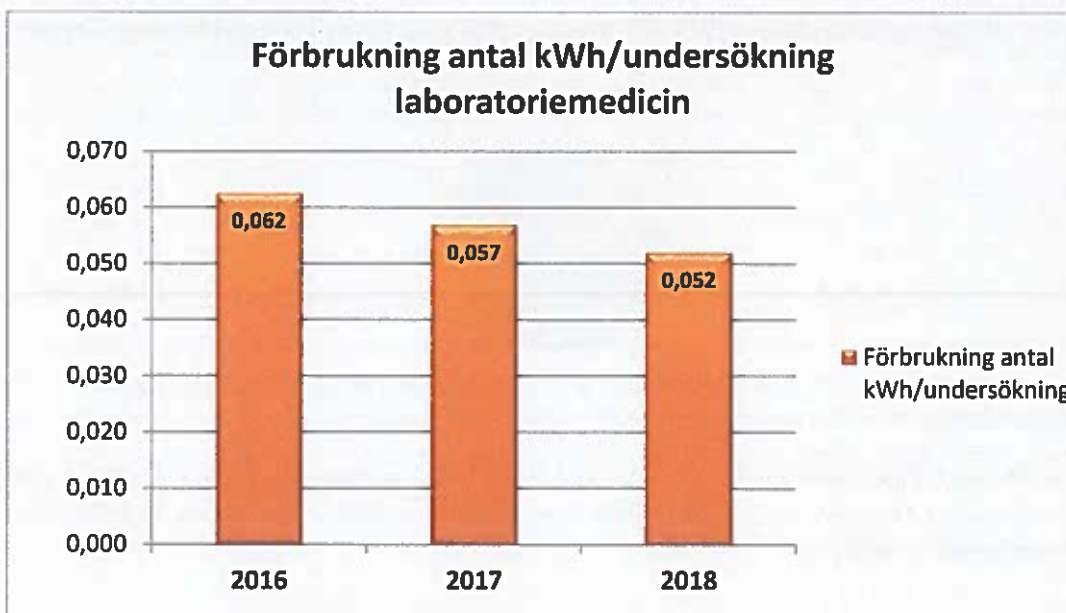
Vi arbetar för att minska elenergianvändningen genom att vid inköp av utrustning i möjligaste mån välja utrustning med energisparläge om möjligt samt utrustning som är mindre energikrävande om övriga ställda krav är uppfyllda.

Resultatindikatorer:

- Inom radiologin är energianvändningen en betydande miljöaspekt eftersom utrustningen är energikrävande. Vi följer elförbrukningen i relation till antal undersökningar för de radiologi- och mammografienheter där vi har egna elmätare.

År	Förbrukning kWh	Antal undersökningar	Förbrukning kWh/undersökning
2014	904 291	121 361	7,4
2015	902 387	127 351	7,0
2016	904 291	139 735	6,6
2017	916 026	166 363	5,5
2018	880 673	157551	5,6





De avdelningar som finns belägna i sjukhuslokaler har energikostnaden inräknad i hyran, det finns inga egna elmätare för våra verksamheter. Där kan vi inte få fram vår energiförbrukning.

Våra medarbetare uppmanas att stänga av utrustning när den inte används.

I våra lokaler används sensorstyrning av belysning och LED-belysning i möjligaste mån.

3.1.3.2 Minskad påverkan av transporter

Tjänster för transport av prover, förbrukningsmaterial och avfall köps in av externa leverantörer som uppfyller våra miljökrav. Provtransporter samordnas i möjligaste mån.

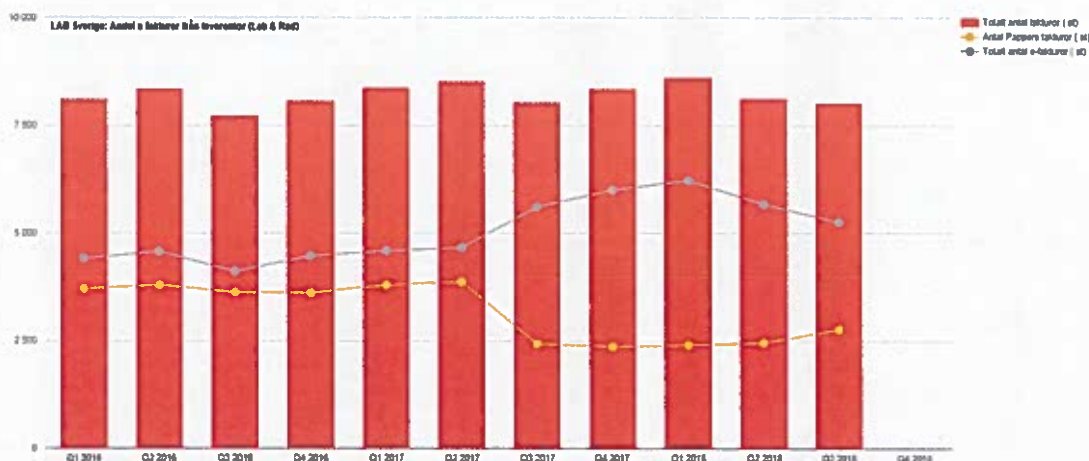
Med god lagerhållning kan vi undvika onödiga transporter.

Genom att erbjuda våra kunder elektronisk beställning/svar minskar miljöpåverkan av transporter genom att papper i kuvert inte behöver transporteras.

Inom laboratoriemedicin klinisk kemi är andelen elektroniska beställningar/svar ca 98 %.

Resultatindikatorer:

- Elektroniska fakturor till kund och från våra leverantörer minskar miljöpåverkan genom att papper i kuvert inte behöver transporteras. Andelen elektroniska fakturor från våra leverantörer har ökat från 43 % för 2015 till 72 % för 2017.



3.1.3.3 Minskad relativ mängd, utbyte av miljöfarliga produkter och ämnen mot miljövänligare

I vår laboratorieverksamhet använder vi ca 1200 kemiska ämnen. Vi arbetar ständigt med att byta ut miljöfarliga ämnen och produkter mot mer miljövänliga ämnen samt minska relativ mängd av miljöfarliga ämnen och produkter. Viktigt även att våra medarbetare har en god arbetsmiljö avseende användning av kemikalier.

Digitala system infördes för bildtagning, journalföring och arkivering inom radiologin 2003-2007. Kemikalieanvändningen minskade radikalt, framförallt miljöfarliga framkallningsvätskor, mindre lokalyta för arkivering krävs också.

Idag använder vi ca 6 kemiska ämnen inom radiologin, främst desinfektionsmedel.

Vi använder oss av ECOonline kemikaliehanteringssystem för registrering, riskbedömning och inventering av kemikalier. I ECOonline finns alla säkerhetsdatablad för kemikalierna som används i verksamheten.

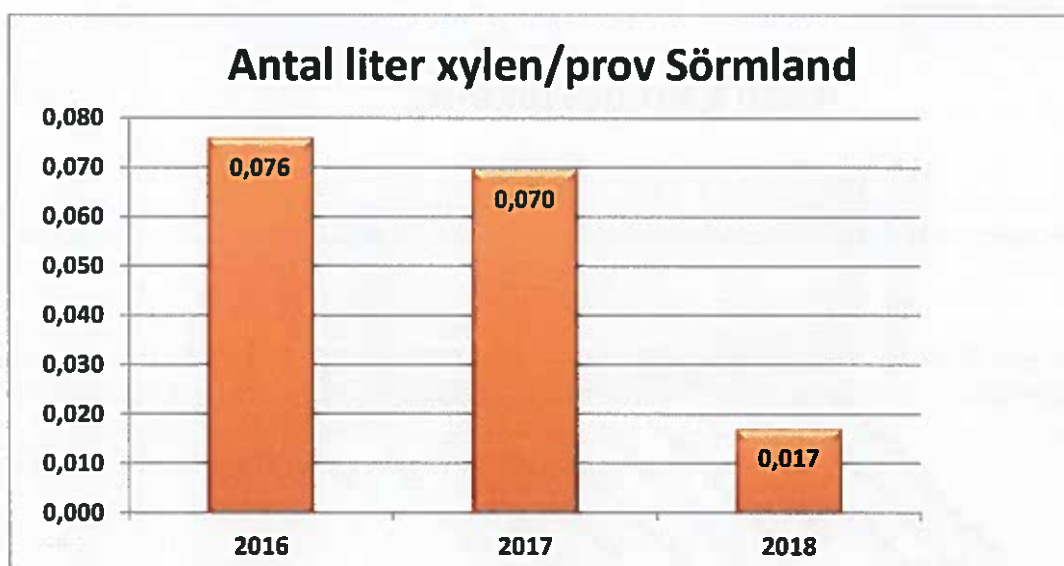
I vår verksamhet använder vi även varor och förbrukningsartiklar som innehåller kemiska ämnen. Övervägande delen av varor och förbrukningsartiklar beställs från depåer där landstingen har genomfört upphandling med högt ställda miljökrav.

Användning av vinylhandskar (PVC med ftalater) upphörde helt 2011. Detta leder till minskad miljöpåverkan i både tillverkningsprocess och förbränning av ca 850 000 vinylhandskar/år. Endast nitrilhandskar används idag.

Unilabs arbetar med att fasa ut hälsofarliga kemiska ämnen eller minska användning av dessa. Vi följer "Stockholms län landstings utfasningslista för miljö- och hälsofarliga kemiska ämnen för perioden 2017-2021" samt "Västra Götalandsregionens miljöplan 2017-2020 – Målområde Kemikalier" och arbetar fortlöpande med att fasa ut farliga kemikalier i verksamheten.

Resultatindikator:

- Mätning av mängd xylen i relation till antal prover. Patologienheterna har minskat xylenanvändningen istället används ett arbetsmiljö- och miljövänligare alternativ i dehydreringsprocessen av vävnaderna.



3.1.3.4 Minskad mängd avfall

Vi strävar efter att minska vårt avfall från våra verksamheter. Alla berörda medarbetare får vid introduktion information om hur avfallet ska sorteras. Vårt mål är att minska det farliga avfallet och att en större del av avfallet istället kan återvinnas eller energiutvinnas, enligt fastighetsägarens instruktioner. Det skiljer sig lite mellan våra fastighetsägare vad som gäller för återvinning av tomma förpackningar för kemikalier från våra verksamheter.

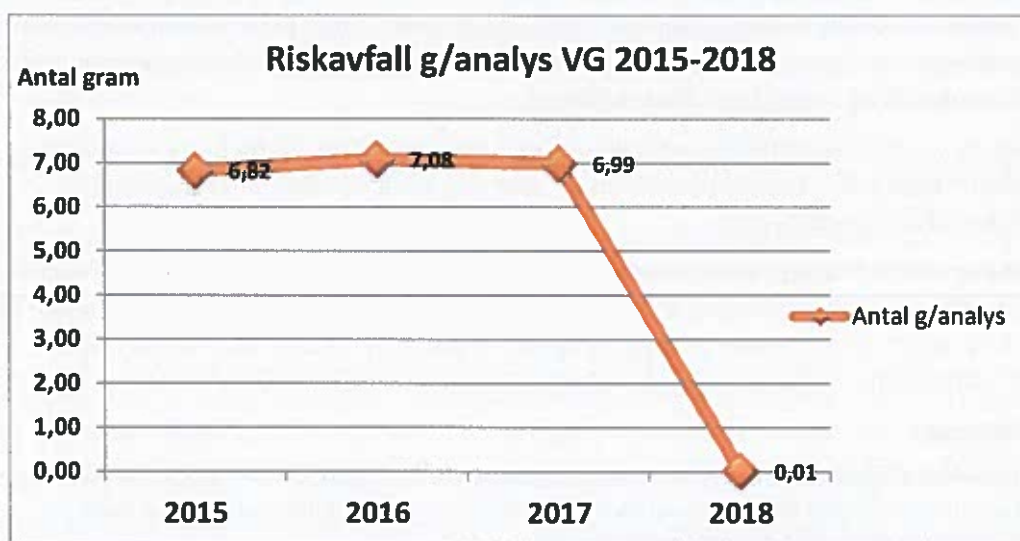
Tomma förpackningar med vissa faropiktogram måste sorteras som farligt avfall.

Källsortering sker enligt fastighetsägarens riktlinjer.

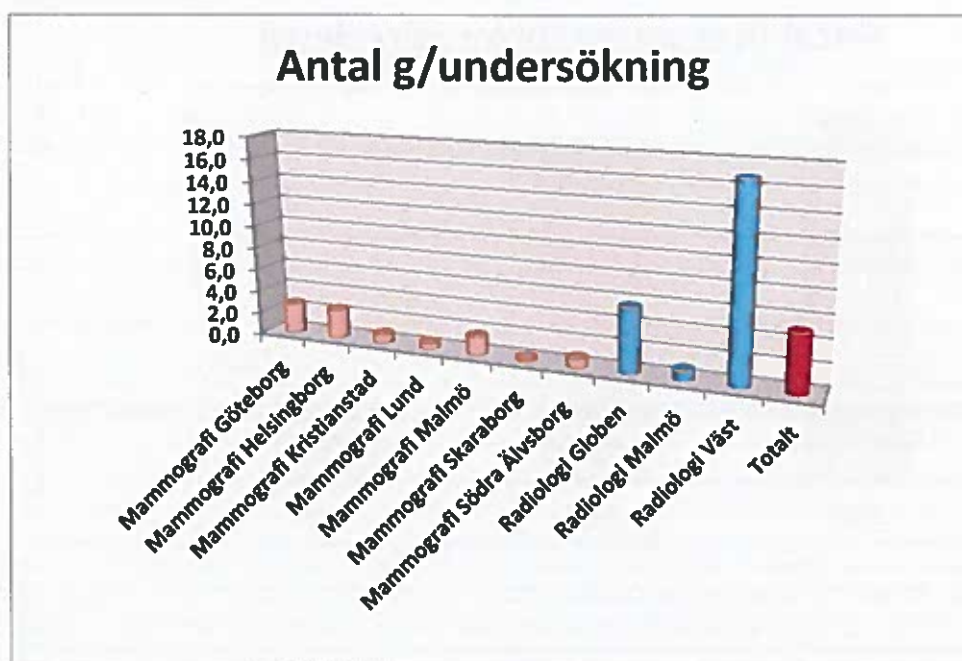
Vi mäter mängden smittförande/skärande/stickande avfall årligen.

Resultatindikatorer:

- Mätning av mängd farligt avfall, g/analys: smittförande/skärande/stickande för Laboratoriemedicin Västra Götaland i relation till antal prover/analyser.
Y-axeln=gram/analys



- Mätning av mängd farligt avfall inom radiologi: smittförande/skärande/stickande i relation till antal undersökningar.



3.2 Sociala förhållanden

En av Unilabs främsta syften är att jobba för att vi skall få en så effektiv och kvalitativ vård för hela vår befolkning som möjligt. Att ta socialt ansvar blir för oss en självklarhet med så tydlig koppling till vår kärnverksamhet att de inte går att separera. Vi jobbar ständigt med att förbättra metoder och processer för att säkra god vård för våra patienter och kunder. Den stora bristen på kompetens och den ökade belastningen på vår sjukvård i Sverige gör att Unilabs bidrag till att stärka vården och diagnostikens kvalitet inte går att förringa. Som exempel för vårt arbete kan nämnas

- vårt arbete med patologi där vi idag har 10 ST läkare på upplärning för att säkra framtida resurs behov av patologi i Sverige.
- Vårt aktiva arbete med att öka deltagandet för mammografi hos kvinnor. Framför allt i socialt utsatta områden där deltagandet historiskt har varit lågt. Vi vet att mammografi räddar liv.
- Vårt ständiga arbete med att minska svarstiderna för sjukhusen. Vilket bidrar till en snabbare och bättre vård för patienterna.

Utöver detta stöttar Unilabs AB Läkare i Världen. Unilabs AB bidrar till omhändertagandet av utsatta och vårdbehövande personer i vårt samhälle genom att erbjuda Läkare i Världens patienter kostnadsfri diagnostik.

3.3 Personal

Vi vet att våra medarbetares kompetens och engagemang är grunden för vår framgång. För att kunna vara den samarbetspartner vi önskar behöver vi:

- kunna rekrytera de personer vi önskar
- få våra medarbetare att utvecklas och vilja stanna kvar, dvs. att vara en bra arbetsgivare
- skapa arbetsförhållanden som motiverar oss att ta ansvar för vår verksamhet och vår personliga utveckling

Aspekt	Risk	Åtgärd för att minimera risken
Rekrytering	En risk är att inte kunna rekrytera den personal vi önskar och behöver.	Söka kandidater med närliggande utbildningar då många av våra medarbetare finns inom bristyrken.
Attraktiv arbetsgivare	En risk är att inte kunna vara en attraktiv arbetsgivare och behålla våra medarbetare.	Hålla bra introduktion. Följa upp hur medarbetare trivs genom medarbetarsamtal och medarbetarundersökningar. Ge möjlighet till utveckling genom individuella utvecklingsplaner. Erbjuda marknadsmässiga löner. Följa upp personalomsättningen
Arbetsmiljö	Att inte kunna hålla en bra arbetsmiljö.	Genom uppföljning i medarbetarsamtal, skyddsronder utvärdera vår arbetsmiljö. Följa upp korttidssjukfrånvaro och arbeta med att minska denna. Jobba med jämställdhet och mot diskriminering. Till stöd finns arbetsmiljöpolicy, Policy för rehabilitering, Policy för jämställdhet.

För att ge våra medarbetare en bra start inom Unilabs, att få dem att trivas och känna sig trygga i arbetet är introduktion en viktig del. Vi har introduktionsprogram och uppföljning med introduktionsenkät som skickas ut efter några månader till den nyanställde för att kunna följa upp att introduktionen går bra. Samtliga policys finns tillgängliga i personalhandboken och görs kända genom introduktionen som hålls med respektive chef.

Ett par gånger per år anordnas gemensamma introduktionsutbildningar för alla nya medarbetare.

3.3.1 Vår värdegrund

På Unilabs letar vi lika mycket efter rätt inställning som för rätt kompetens hos våra medarbetare. Vi vill ha energi och personlighet och vid rekryteringar letar vi efter personer som vill göra en skillnad för vårt företag. Vi vill att människor tror på vad vi försöker göra och vill bidra med både kunskap och hjärta för att uppnå det!

För att skapa förutsättningar för detta så har vi tagit fram en "färdplan för framtiden" i denna har vi fångat in i vad vi valt att kalla vårt "Mission", "Motto" och "Mantra"

Mission: "To be at the heart and start of all effective treatment decisions". Vårt Mission förklarar varför vi gör det vi gör.

Motto: "We provide you with answers that help give care". Mottot beskriver hur det vi gör har betydelse för kunderna och vårdgivarna och vårt löfte till dem.

Mantra: 'Care Big'. Mantrat skall beskriva vilken attityd vi vill uppmuntra hos våra medarbetare. Med "Care Big" går vi den extra milen för kunder och uppdragsgivare externt likväl som internt. Det gör en verklig skillnad för kollegor, kunder och patienter.

För att skapa förutsättningar för våra medarbetare att kunna visa "CARE BIG" behöver vi en företagskultur som stödjer denna tanke. För att utveckla denna företagskultur så har vi identifierat fyra handlingssätt som vi ser som nödvändiga för att förverkliga vår tanke om CARE BIG.

Vi kallar dessa våra "Culture Building Behaviours" eller "CBBs".

- **Walk in Your Customers' Shoes**

Genom att gå i våra kunders skor kan vi påminna oss själva om vad de behöver och se till att ge det till dem. Så ställ dig själv frågan: Hur kan du se världen genom dina kunders ögon?

- **Bring Out The Best In Each Other**

Hur kan du hjälpa personerna som du har kontakt med varje dag att bli ännu bättre?

Vad hindrar dig från att locka fram det bästa i andra?

- **Try New Stuff**

Vad kan du göra för att testa våga nya saker? Kanske satsar du på något revolutionerande eller kanske du implementerar en liten förändring i en procedur. Oavsett vad det är, blir det ingenting om du inte testat det!

- **Make a Difference**

Titta på alla saker som du har tänkt på att förändra. Vad är det som hindrar dig från att göra det? Det är dags att göra dessa förändringar och göra skillnad. Stort som smått!

3.3.2 Personalpolicy och riktlinjer

Förutom vår Mision, Motto, Mantra och våra Culture building behaviours har vi våra *etiska regler* som samtliga medarbetare tar del av när de börjar på Unilabs. De beskriver vår uppförande kod.

Vi har antagit en uppförandekod, *Code of Conduct*, som beskriver de krav som vi ställt upp avseende styrelsemedlemmarnas, ledarnas och medarbetarnas handlande och uppförande.

Alla anställda förväntas följa lagen och efterleva etiska normer. Vi bör visa socialt ansvar och miljöansvar. Vi bör även vara professionella och använda oss av korrekta affärsmetoder.

Alla anställda bör använda sig av sitt goda omdöme och sunda förnuft i alla situationer då de lagliga kraven eller kraven på affärsmetoderna tycks oklara. Alla anställda måste söka råd och vägledning från sin överordnade i sådana situationer.

Anställda som har information om Unilabs eller något annat företag som Unilabs överväger att förvärva, slå samman eller att bilda strategisk allians med, får inte på något sätt sälja aktier, eller andra värdepapper, i det andra berörda företaget, på grundval av icke-offentlig information, och måste följa de lagar som gäller för handel med värdepapper.

Dessa gås igenom med närmaste chef och undertecknas när medarbetaren börjar.

Vi behöver förutom en bra företagskultur präglad av "CARE BIG" också skapa strukturer som stödjer, ger oss riktlinjer och motiverar oss att ta ansvar för vår verksamhet och vår personliga utveckling.

Detta sker bland annat genom följande regler och riktlinjer:

1. Samverkan mellan företaget och medarbetarna

Företaget strävar efter ett gott samarbetsklimat med de fackliga organisationerna och enskilda medarbetare. Detta ska ske dels genom att ansvarsfullt följa reglerna i Medbestämmandelagen och Arbetsmiljölagen om information och förhandling, dels genom öppen, ärlig och fortlöpande information och diskussion på arbetsplatsnivå, regional nivå och företagsnivå om hur verksamheten utvecklas.

Samarbetsavtalet är till för att fördjupa medarbetarnas delaktighet i företagets verksamhetsidé och utvecklingen att förverkliga vår vision att vara hälso- och sjukvårdens självklara val.

Målet med avtalet är att ge förutsättningar för ett positivt arbetsklimat och en god arbetsmiljö, där inflytande, delaktighet och utveckling är en naturlig del i arbetsmiljön för alla anställda.

2. Kompetensutveckling

Företaget strävar efter att erbjuda kompetensutveckling efter individens önskemål och verksamhetens behov. Det sker bland annat genom att alla anställda tillsammans med närmaste chef utarbetar en individuell utvecklingsplan. Denna fastställs vid det årliga medarbetarsamtalet mellan chef och medarbetare. Basen för all kompetensutveckling ska vara utveckling i det dagliga arbetet. Det är viktigt att i första hand utnyttja arbetsplatsen för fortsatt utveckling. Företaget ser därför positivt på föreläsningar, studiebesök, auskultationer mm både inom och utanför organisationen. Interna och externa kurser och utbildningar i mer traditionell bemärkelse är komplement till detta.

3. Ledarutveckling

Företagets vision kring ledarskap utgår från Unilabs' ledarskapsidé. Det innebär en tro på människors vilja och förmåga att själva ta ansvar för sina uppgifter om rätt förutsättningar ges.

Ledarskapet innebär att man utifrån individers egenskaper och kompetenser, bygger väl fungerande team, så att helheten får ett större värde än delarna tillsammans. Företaget vill stimulera sina ledare till fortsatt personlig och yrkesmässig utveckling. Det sker dels genom ledarutveckling via Unilabs AB's interna ledarutvecklingsprogram och andra externa ledarskapsutbildningar, dels genom möjlighet till handledning och mentorskap. Företaget ser positivt på att ledarna deltar i egna nätverk i syfte att utveckla sig själv.

4. Lön och belöningar

Företagets strävan att ha engagerade och motiverade medarbetare med hög kompetens, förutsätter en lönepolitik som stimulerar till egna initiativ och utveckling. Grunden i lönepolitiken är individuell och differentierad lön utifrån uppsatta kriterier.

5. Arbetsmiljö

Företaget ska sträva efter att åstadkomma en god arbetsmiljö för medarbetarna. Detta är en integrerad och prioriterad del av chefernas ordinarie verksamhetsansvar. Arbetet ska bedrivas målinriktat, förebyggande och ska utgå från en helhetssyn på individen.

Det är viktigt att en god arbetsmiljö är en angelägenhet för alla medarbetare. Arbetet ska därför bedrivas i nära samverkan med medarbetarna och deras fackliga organisationer.

God arbetsmiljö uppnås genom att vi arbetar systematiskt med arbetsmiljöarbetet enligt de krav myndigheterna ställer, men också genom alla andra goda insatser som stärker individen, gruppen och Unilabs som helhet.

Alla medarbetares rätt till ett årligt medarbetarsamtal med sin närmsta chef har bland annat till syfte att undersöka och följa upp den enskilda medarbetarens upplevelse av sin arbetsmiljö. Samtalet ska bygga på öppenhet, trygghet och respekt för varandra. Det ska också dokumenteras på företagets blankett för medarbetarsamtal.

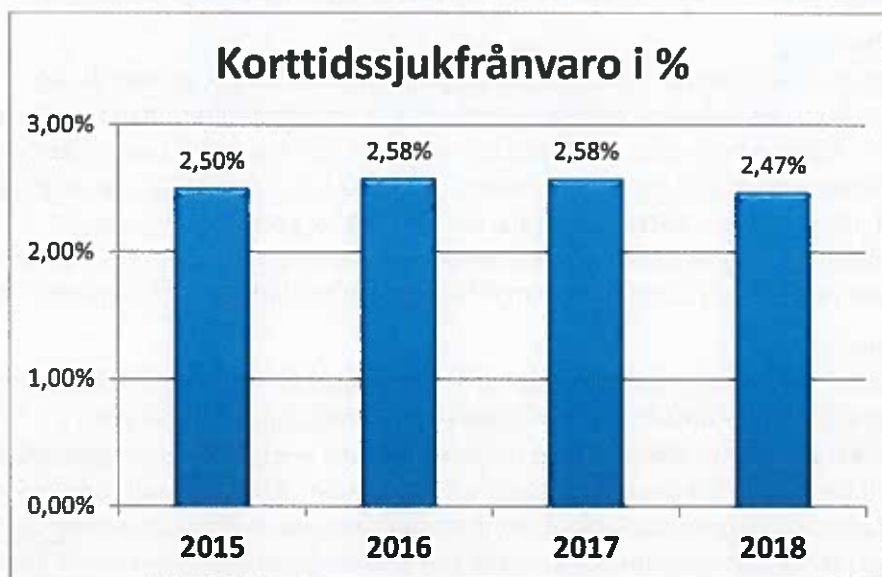
Då medarbetarsamtalen är en viktig del i arbetsmiljöarbetet informeras det tidigt att samtalen kommer att hållas och att cheferna ska bereda tid för dessa. Detta för att skapa intresse från både medarbetare och chefer att ha dessa samtal. Dessa följs upp av överordnad chef.

För att fånga upp eventuella brister i arbetsmiljön har vi förutom skyddsronder och medarbetarsamtal årliga medarbetarundersökningar som görs i hela koncernen och följs upp på region och enhetsnivå. Vid behov görs även "pulsämätningar" inom riktade områden.

Vi följer sjukfrånvaron månadsvis då sjukfrånvaron både är betungande för den anställde och ger ökad belastning för övriga medarbetare. Denna följs både centralt och lokalt av respektive enhet.

Resultatindikator:

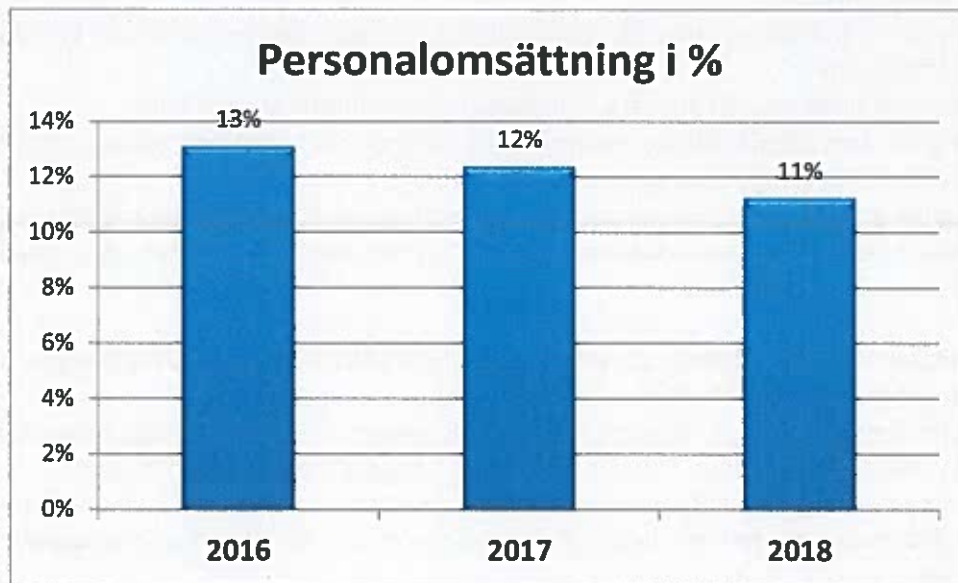
- Korttidssjukfrånvaron år 2015-2018



Cheferna har en dialog med medarbetare för att tidigt fånga hög korttidsfrånvaro så att den inte ska övergå till långtidsfrånvaro. Vi har också samarbete med företagshälsovården där extra stöd behövs.

M

- **Personalomsättning 2016-2018**



	2016	2017	2018
Antal som slutat	102	102	104
Antal anställda	779	825	926
Procentuellt antal anställda som slutat	13%	12%	11%

6. Arbetsanpassning och rehabilitering

Unilabs AB skall fortlöpande verka för en bra fysisk, psykisk och social arbetsmiljö. Det förebyggande arbetet är viktigt för att så långt det är möjligt förhindra ohälsa eller skada.

Syftet med bolagets verksamhet för arbetsanpassning och rehabilitering är att underlätta för den anställde att så snart som möjligt återgå till arbetet efter sjukdom eller arbetsskada. Detta innebär att Unilabs AB satsar på tidig rehabilitering.

Ett aktivt arbete med arbetsanpassning och rehabilitering förutsätter samverkan mellan den anställde, närmaste chef, företagshälsovård, facklig organisation och försäkringskassa.

7. Alkohol och droger

Denna policy gäller alla som är verksamma inom Unilabs samt personer verksamma genom underleverantörer och är en del av företagets arbetsmiljöarbete där alla medarbetare aktivt ska arbeta för en arbetsmiljö fri från alkohol och droger. Alkohol och drogproblematik är inte bara den drabbades problem utan påverkar även arbetskamrater, kunder och patienter. Därför får alkohol eller droger inte under några som helst omständigheter användas under arbetstid. Inte heller ska alkohol- eller drogbruk på fritiden inverka på arbetet.

8. Jämställdhet/ mångfald

Unilabs AB ska:

- Vara fritt från diskriminering, främlingsfientlighet, trakasserier och repressalier
- Sträva efter att spegla det samhälle vi är verksamma i beträffande etnisk mångfald
- Kännetecknas av ett arbetsklimat grundat på respekt för olikheter hos människor och kulturer
- Värdera sökanden till lediga tjänster efter deras kompetens och ingen ska sällas bort av etniska eller diskriminerande orsaker

- Verka för att jämställdhetsarbetet ska ingå som en naturlig del och integreras med övriga verksamhetsfrågor
- Verka för att kvinnor och män ges lika möjlighet till utveckling, befordran och lika lön för jämförbart arbete
- Organisera arbetet så att arbete och familjeliv går att förena oavsett kön
- Främja en jämn könsfördelning inom olika yrkesgrupper och chefsbefattningar genom kompetensutveckling eller andra lämpliga åtgärder
- Verka för att lediga befattningar söks av både män och kvinnor. Vid ojämn fördelning inom en yrkeskategori uppmuntra sökande av det underrepresenterade könet, om ej särskilda skäl talar emot sådana åtgärder.

Målet för Unilabs mångfaldsarbete är att skapa och vidmakthålla ett positivt mångfaldsperspektiv hos individen, arbetsgruppen och i företaget som helhet.

Vår policy inom jämställdhet och mångfald följs bl a upp genom årliga lönekartläggningar som görs för att se att vi håller jämlika löner. Om skevheter upptäcks görs åtgärdsplaner för detta.

Ett nytt sätt att arbeta med att hitta områden där diskriminering kan uppkomma är under utveckling. Detta för att lättare se områden som behöver aktiva åtgärder och för att kunna följa upp att förbättring sker.

9. Centrala och lokala kollektivavtal

Centrala kollektivavtal mellan Föreningen Vårdföretagarna å ena sidan och Förbundet Sveriges Arbetsterapeuter, Legitimerade Sjukgymnasters Riksförbund, Fackförbundet Vision, Svenska Kommunalarbetareförbundet, Vårdförbundet, respektive Sveriges läkarförbund å den andra sidan, gäller mellan företaget och de fackliga organisationerna. Företaget och de fackliga organisationerna har slutit lokala kollektivavtal.

3.4 Respekt för mänskliga rättigheter

3.4.1 Risker

Vi anser inte att vår verksamhet innebär några väsentliga risker inom hållbarhetsområdet Mänskliga rättigheter.

3.4.2 Hållbarhetsmål

Unilabs har ingen verksamhet i miljöer där bristande mänskliga rättigheter bedöms som en risk. Vi har därför bedömt att vår verksamhet har begränsad påverkan på mänskliga rättigheter och har därför inte satt upp några mål för mänskliga rättigheter. Alla anställda förväntas följa lagen och efterleva etiska normer. Vi bör även vara professionella och använda oss av korrekta affärsmetoder.

Det finns ett styrande dokument Etiska regler som alla nyanställda får ta del av, dokumentet finns tillgängligt på Unilabs intranät.

Alla nyanställda får information om vår Speak up line. Information finns tillgänglig på Unilabs intranät samt på varje driftställe. Rapporterade ärenden hanteras av koncernchef och koncernens personaldirektör samt återrapporteras till uppgiftslämnaren inom sju arbetsdagar.

Resultatindikatorer:

Eftersom vi inte bedömt att vår verksamhet har väsentlig påverkan på mänskliga rättigheter har inga resultatindikatorer tagits fram

Vi anser inte att vår verksamhet innebär några väsentliga risker inom hållbarhetsområdet Mänskliga rättigheter.

AM

3.5 Motverkande av korrruption

3.5.1 Risker

Unilabs bedömer att det finns en viss risk för att anställda tar emot mutor vid val av leverantör.

Unilabs bedömer att det finns en viss risk för att anställda lämnar mutor till kunder för att få affärer.

Unilabs anser att de åtgärder som vidtagits i form av tydliga etiska regler, klausul med Code of Conduct samt möjlighet att anonymt rapportera oegentligheter via Speak up line motverkar korrruption.

3.5.2 Hållbarhetsmål

Unilabs eftersträvar sund konkurrens. Sund konkurrens grundas på pris, kvalitet och service, inte på missbruk av monopolliknande omständigheter, kritik mot konkurrenter eller prisdumpning. Vi har tydliga etiska regler som reglerar hur gåvor och gästfrihet får hanteras.

Alla nyanställda får ta del av våra Etiska regler och får information om vår Speak up line, information finns tillgänglig på vårt intranät samt på varje driftställe.

Alla koncernövergripande leverantörsavtal tecknas med klausul som omfattar vår Code of Conduct.

Resultatindikatorer:

Om något ärende som tyder på oegentligheter inom detta hållbarhetsområde rapporteras via Speak up line eller på annat vis blir känt för ledningen.

Under de år som Speak up line har funnits har det inte kommit in några ärenden i Sverige.



Revisorns yttrande avseende den lagstadgade hållbarhetsrapporten

Till bolagsstämman i Unilabs AB, org.nr 556118-7179

Uppdrag och ansvarsfördelning

Det är styrelsen som har ansvaret för hållbarhetsrapporten för år 2018 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 26 april 2019

PricewaterhouseCoopers AB

A blue ink signature of Anders Magnussen, consisting of a stylized, cursive script.

Anders Magnussen
Huvudansvarig revisor

A blue ink signature of Daniel Körner Rask, consisting of a stylized, cursive script.

Daniel Körner Rask
Auktoriserad revisor

