

Hållbarhetsnoter

Capios hållbarhetsprogram	128
Hur vi leder och styr vårt hållbarhetsarbete	129
Intressentdialog och väsentlighetsanalys	130
Redovisning av Capios väsentliga hållbarhetsaspekter	131
<ul style="list-style-type: none"> <u>Kvalitet</u> Patientnöjdhet Patienthälsa och patientsäkerhet 	
<ul style="list-style-type: none"> <u>Affärsetik</u> Patientsekretess och informations säkerhet Arbete mot mutor och korruption Ansvarsfulla inköp 	
<ul style="list-style-type: none"> <u>Medarbetare</u> Hälsa och säkerhet på arbetsplatsen Kompetens och tillgång på kvalificerad personal Rättvisa anställningsvillkor Mångfald och likabehandling 	
<ul style="list-style-type: none"> <u>Miljö</u> Hantering av giftiga kemikalier, material och läkemedel 	
Allmänna upplysningar	138
GRI-index	139

Om rapporten

Capios årsredovisning tar en integrerad ansats i sin hållbarhetsrapportering. Dessa noter ger en samlad bild av Capios hållbarhetsinformation. Uppgifterna gäller Capio AB och alla dotterbolag i Capio-koncernen och avser perioden från den 1 januari till den 31 december 2017. Denna rapport har utarbetats i enlighet med Global Reporting Initiatives riktlinjer, GRI Standards: nivå Core.

Den hållbarhetsinformation som avser Capios lagstadgade hållbarhetsrapport i enlighet med årsredovisningslagen återfinns i "Capios roll i samhället" på sidorna 52–61 och "Hållbarhetsnoter" på sidorna 127–140¹.

Det här är Capios första hållbarhetsrapport. När jämförelsetal finns presenteras dessa. Resultatindikatorerna redovisas generellt för Koncernen eller respektive segment (Capio Norden, Capio Frankrike, Capio Tyskland och Övrigt), men där det är lämpligt har data brutits ned och redovisas per land eller affärsområde. Segmentet Övrigt omfattar moderbolaget och ett antal holdingbolag. Medarbetardata har samlats in på enhetsnivå med hjälp av Capios koncernrapporteringssystem.

Rapportens innehåll har fastställts med hjälp av redovisningsprinciper som omfattar väsentlighet, intressentinkludering, hållbarhetskontext och fullständighet. Capios väsentliga hållbarhetsaspekter har identifierats och rangordnats med hjälp av en väsentlighetsanalys baserad på svaren från en webbaserad intressentundersökning med över ettusen interna och externa respondenter samt en bedömning av hur respektive aspekt påverkar Capios verksamhet och samhället i stort.

¹ Miljöinformation (sidorna 61, 137), sociala förhållanden och personal (sidorna 57–60, 134–136), mänskliga rättigheter (sidorna 54–56, 131–133) och motverkande av korruption (sidorna 56, 133).



Capios hållbarhetsprogram

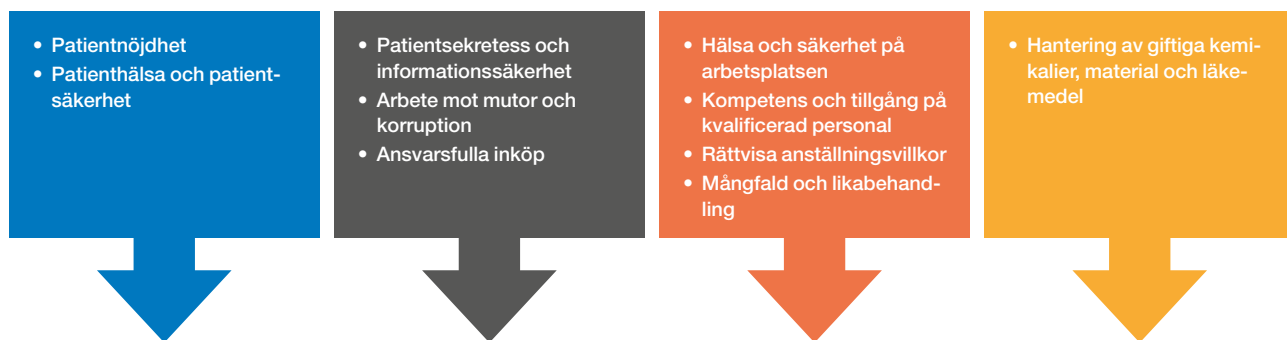
Capios hållbarhetsprogram

Under 2017 inledde vi ett hållbarhetsprogram på koncernnivå för att etablera en gemensam struktur för initiativ, mål, redovisning och uppföljning kopplat till Capios hållbarhetsarbete. Som ett led i utvecklingen av hållbarhetsprogrammet genomfördes en intressentenkät i början av året i syfte att identifiera relevanta hållbarhetsfrågor i hela värdekedjan. Enkätsvaren låg sedan till grund för en väsentlighetsanalys där de viktigaste hållbarhetsaspekterna identifierades. Dessa inkluderades i Capios hållbarhetsprogram och grupperades i fyra fokusområden: Kvalitet, Affärsetik, Medarbetare och Miljö. Mer information om intressentdialogen och väsentlighetsanalysen finns på sidan 130.

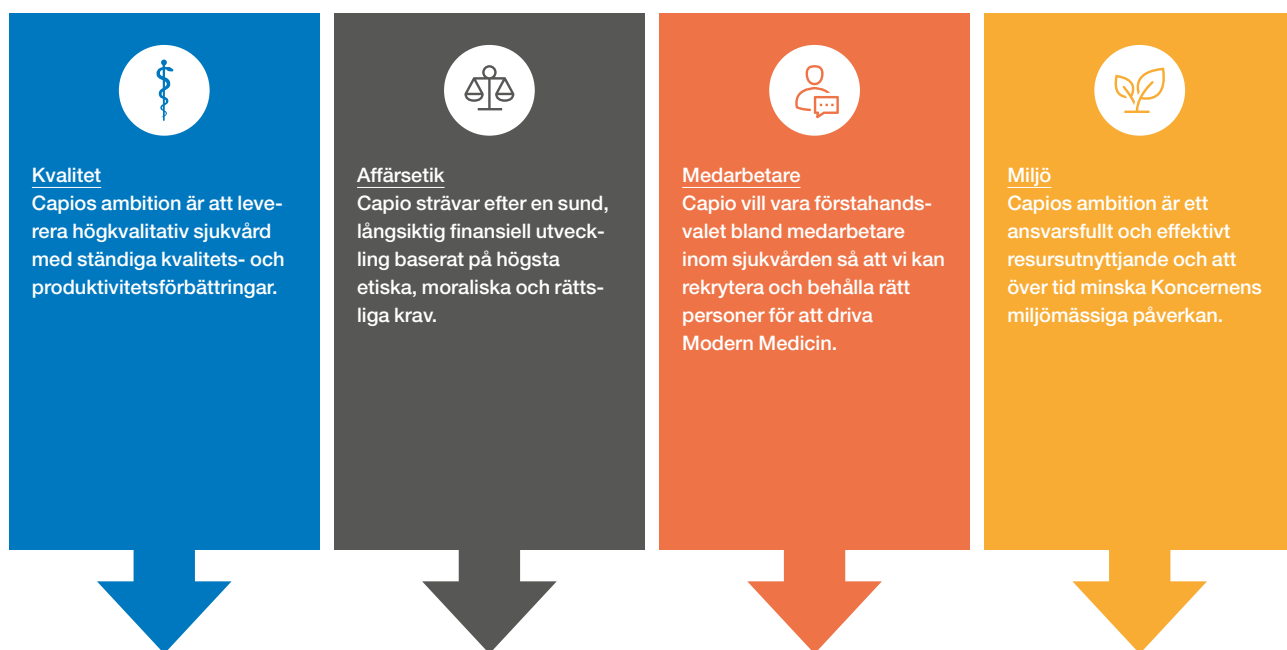
Capios hållbarhetsprogram ligger till grund för GRI-rapporteringen. Av GRI-index på sidan 139 framgår hur de väsentliga aspekterna kopplas till relevanta GRI Standards och upplysningar. För varje hållbarhetsaspekt beskrivs påverkan, kontext, omfattning och avgränsning samt vår styrningsansats (sidorna 131–137).

Mognadsgraden för Capios styrningsansats skiljer sig åt mellan de olika fokusområdena. För kvalitetsfrågor finns till exempel sedan många år en genomarbetad modell för hela Koncernen, medan initiativ på miljöområdet oftast har hanterats lokalt. Införandet av en gemensam hållbarhetsstyrning för hela Koncernen har påbörjats eller vidareutvecklats inom samtliga fokusområden under året, och arbetet fortsätter under 2018.

CAPIOS VÄSENTLIGA HÅLLBARHETSASPEKTER



FOKUSOMRÅDEN FÖR CAPIOS HÅLLBARHETSARBETE



CAPIOS HÅLLBARHETSPROGRAM

Hur vi leder och styr vårt hållbarhetsarbete

Organisation

Capios styrelse har det yttersta ansvaret för Capios hållbarhetsstrategi och de fokusområden som anges i Capios hållbarhetsprogram. Det finns även en särskild styrelsekommitté för medicinsk kvalitet (Capios medicinska kommitté). Den har till uppgift att övervaka den medicinska risken, kvaliteten och regelefterlevnaden inom Koncernen liksom att utveckla och utvärdera lämpliga policyer och rapporteringskanaler på det medicinska området.

Ansvaret för att genomföra Capios hållbarhetsprogram har delegerats till Capios verkställande direktör och koncernchef. Ansvaret delegeras vidare till landschefer, affärsområdeschefer och lokala chefer i linje med den vanliga ansvarsdelegeringen. Capios hållbarhetsprogram genomförs och följs upp med stöd av specialistfunktioner med särskilt stor påverkan på hållbarhet.

Capio har en medicinsk organisation som leds av Koncernens Chief Medical Officer (CMO). Det finns även lokala CMO:er på respektive enhet och på Capios största affärsområden. När det gäller medarbetarområdet har lokala HR-chefer utsetts i varje land och för Capios största affärsområden. Capio har också ett team för informationssäkerhet och dataskydd som leds av Vice President Information Security och innefattar informationssäkerhetsansvariga och dataskyddsombud från samtliga affärsområden. Capios större affärsområden har även miljöchefer. Koncernfunktionen Control and Compliance ansvarar för att samordna Capios hållbarhetsrapportering inom Koncernen.

Hållbarhetsstyrning

Capios övergripande hållbarhetsmål anges för vart och ett av fokusområdena (Kvalitet, Affärsetik, Medarbetare och Miljö) enligt illustrationen till vänster. Vi genomför flera koncernövergripande initiativ för att stödja Capios hållbarhetsarbete. Bland annat görs en årlig riskutvärdering som tar hänsyn till hållbarhetsaspekter inom hela verksamheten och vi har ett antal koncernpolicyer som beskriver våra övergripande standarder och riktlinjer för verksamheten. Vi genomför även ledarskapsutbildningar baserade på Capio-modellen på olika nivåer inom organisationen.

Efterlevnaden av Koncernens policyer kontrolleras genom en årlig self-assessment-process i vilken alla koncernfunktioner, affärsområden och huvudenheter deltar. Vidare är Capios medarbetare i Sverige garanterade meddelarfrihet. Capio har även en visselblåsarfunktion för anonym rapportering av missförhållanden.

För närvarande utarbetar och följer vi upp våra hållbarhetsmål lokalt. Under 2018 ska mål på koncernnivå tas fram för Capios väsentliga hållbarhetsaspekter inom ramen för Capios hållbarhetsprogram.

Specifika initiativ för att hantera Capios väsentliga hållbarhetsaspekter beskrivs i de specifika standardupplysningarna för respektive aspekt på sidorna 131–137.

Koncernens policyer och riktlinjer

All Capios verksamhet bedrivs i enlighet med gällande lagar och förordningar. Vi har även tagit fram en uppsättning policyer som alla Koncernens medarbetare ska följa. De policyer som rör hållbarhetsfrågor beskrivs kortfattat nedan.

Capios medicinska policy bygger på Capio-modellen och anger de grundläggande principerna för vårt kvalitetsarbete. I policyn redogörs för Capios metoder för att mäta sjukvård och standardisera vårdförlopp, och de kvalitetsaspekter som är viktigast ur ett patientperspektiv lyfts fram.

Capios personuppgiftspolicy anger ramarna för hur personuppgifter ska hanteras i enlighet med lagar och internationella regelverk. Den innehåller riktlinjer för att samla in, lagra, använda, överföra, lämna ut och bevara personuppgifter och känsliga personuppgifter.

Capios informationssäkerhetspolicy beskriver våra standarder för informationssäkerhet och anger kraven som gäller för informationssäkerhet inom Koncernen.

Capios uppförandekod anger de etiska ramarna för Capios verksamhet. Här betonas Capios ställningstagande mot mutor och korruption tillsammans med definitioner och exempel från området. Uppförandekoden innehåller också information om Capios visselblåsarfunktion.

Capios HR-policy omfattar alla personalrelaterade områden och beskriver Capios ansvar. I policyn står bland annat att vi ska behandla alla medarbetare och arbetssökande lika och med respekt samt att vi ska erbjuda alla medarbetare en trygg och sund arbetsmiljö.

Capios miljöpolicy ger vägledning i miljöfrågor och beskriver Capios miljöprinciper. Där understryks att Capios ambition är ett ansvarsfullt och effektivt resursutnyttjande och att över tid minska Koncernens miljömässiga påverkan.

Intressentdialog och väsentlighetsanalys

Intressentdialog

Capios intressenter är alla som i väsentlig grad kan påverkas av vår verksamhet eller som väsentligt kan påverka vår förmåga att förverkliga våra strategier och mål. Våra viktigaste intressentgrupper är patienter, medarbetare och aktieägare. Andra intressenter är investerare, analytiker, uppdragsgivare, myndigheter, leverantörer, medier och icke-statliga organisationer. Vi för en kontinuerlig dialog med våra intressenter för att få en bättre förståelse av de förväntningar som finns på Capio både inom och utanför organisationen. Utbytet består dels av löpande dialoger, dels av formella initiativ som patient- och medarbetarnöjdhetsundersökningar, seminarier och branschevenemang. Av tabellen på sidan 138 framgår vilka frågor som är viktigast för respektive intressentgrupp.

Intressentenkät

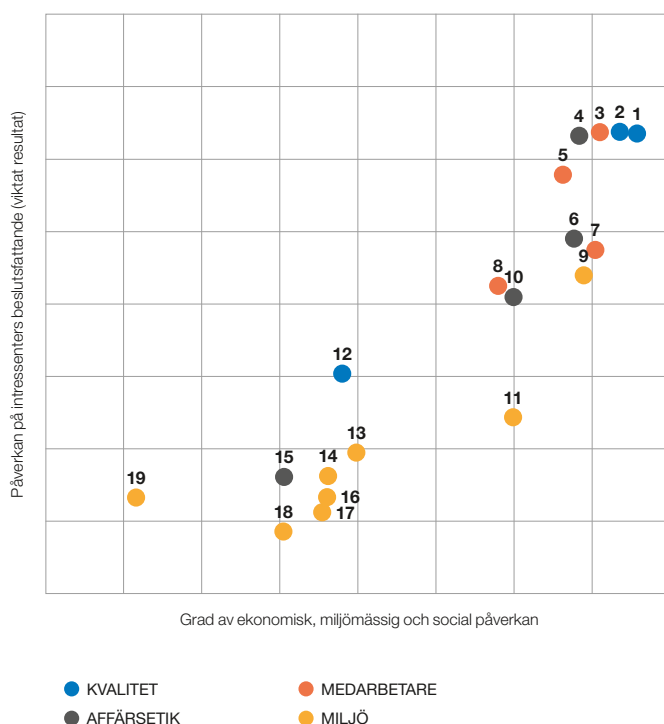
I början av 2017 bjöd Capio in sina intressenter till en webbenkät för att ta reda på vilka hållbarhetsfrågor som är viktigast för respektive intressentgrupp. Enkäten genomfördes av ett oberoende företag och innebar att intressenterna fick värdera ett antal hållbarhetsaspekter på en fast skala. Det fanns också utrymme för fria kommentarer så att deltagarna kunde lägga till egna aspekter. De aspekter som fanns med i undersökningen valdes ut mot

bakgrund av en genomgång av Capios strategiska prioriteringar, tidigare intressentdialoger, regelverk och förordningar, rutiner inom jämförbara organisationer samt internationella och branschspecifika standarder, och verifierades av koncernledningen. Undersökningen gick ut till en mängd olika intressenter som tillsammans representerade majoriteten av intressentgrupperna. God geografisk och operativ spridning eftersträvades också i urvalet. Totalt deltog fler än 1 000 intressenter i undersökningen (79 procent interna intressenter och 21 procent externa intressenter).

Väsentlighetsanalys

Efter intressentenkäten gjordes en väsentlighetsanalys för att rangordna hållbarhetsaspekterna och identifiera de som är viktigast för Capio. I väsentlighetsanalysen kombinerades intressenternas svar med en bedömning av hur respektive aspekt påverkar Capios verksamhet och samhället. Bedömningen av påverkan gjordes av representanter från Capios koncernfunktioner och resultatet verifierades av Capios koncernledning. Resultatet av väsentlighetsanalysen presenteras i diagrammet nedan. De aspekter som identifierades som viktigast ligger till grund för Capios fokusområden inom hållbarhet och Capios hållbarhetsprogram och beskrivs närmare på sidorna 131–137.

Resultat av Capios väsentlighetsanalys



Capios väsentliga hållbarhetsaspekter

1. Patientnöjdhet
2. Patienthälsa och patientsäkerhet
3. Hälsa och säkerhet på arbetsplatsen
4. Patientsekretess och informationssäkerhet
5. Kompetens och tillgång på kvalificerad personal
6. Arbete mot mutor och korruption
7. Rättvisa anställningsvillkor
8. Mångfald och likabehandling
9. Hantering av giftiga kemikalier, material och läkemedel
10. Ansvarsfulla inköp

Övriga hållbarhetsaspekter

11. Avfallshantering
12. Kvalitetscertifiering av Capios verksamheter
13. Energiförbrukning
14. Ökad användning av hållbara/miljömärkta material/produkter och tjänster
15. Socialt ansvar och välgörenhetsarbete
16. Minskade utsläpp av växthusgaser
17. Miljöcertifiering av Capios verksamheter
18. Vattenanvändning
19. Minskad påverkan från transporter



Redovisning av Capios väsentliga hållbarhetsaspekter

Kvalitet

- Patientnöjdhet
- Patienthälsa och patientsäkerhet

Affärsetik

- Patientsekretess och informationssäkerhet
- Arbete mot mutor och korruption
- Ansvarsfulla inköp

Medarbetare

- Hälsa och säkerhet på arbetsplatsen
- Kompetens och tillgång på kvalificerad personal
- Rättvisa anställningsvillkor
- Mångfald och likabehandling

Miljö

- Hantering av giftiga kemikalier, material och läkemedel

Patientnöjdhet, Patienthälsa och patientsäkerhet

Nedan beskrivning täcker både Patientnöjdhet och Patienthälsa och patientsäkerhet. Avgränsningar avser Capio-koncernen och dess dotterbolag.

Bakgrund

För den enskilda patienten möjliggör vård av hög kvalitet en snabbare återhämtning och ger en bättre vårdupplevelse. I ett större perspektiv bidrar högre kvalitet till kortare väntetider och att fler i befolkningen är arbetsföra. Kvalitet driver också produktivitet, vilket gör att samhället får mer och bättre sjukvård för pengarna. Aspekterna Patientnöjdhet och Patienthälsa och patientsäkerhet är båda kvitton på hög kvalitet och är avgörande för Capios verksamhet.

Att inte lyckas möta patienternas kvalitetsförväntningar eller följa tillämpliga vård- och kvalitetsstandarder eller rättsliga och regulatoriska krav, eller om patienter skadas eller dör till följd av

den vård de fått, kan det leda till fysisk och/eller psykisk ohälsa hos patienter och anhöriga. Det kan även leda till skadeståndsansvar för Capio eller skada Capios anseende.

Hållbarhetsstyrning¹

Capio strävar efter att förbättra kvaliteten och produktiviteten inom vården genom vår strategi Modern Medicin och Modernt Management. I praktiken genomförs Capios strategi med hjälp av ett systematiskt angreppssätt för kontinuerliga kvalitets- och produktivetsförbättringar, Capio-modellen. System för att hantera avvikelser finns också inom alla affärsområden. De används för att underlätta rapporteringen och uppföljningen av avvikelser.

Patientnöjdhetsundersökningar genomförs inom samtliga av Capios affärsområden.

Kvalitetsrelaterade resultatindikatorer presenteras nedan. Resultaten visar ingenting som tyder på att Capios hållbarhetsstyrning behöver justeras.

Capios kvalitetsarbete beskrivs närmare på sidorna 54–55.



Övergripande patientnöjdhet

Se sidan 55 för detaljerade resultat avseende övergripande patientnöjdhet. Sammanfattningsvis visar Capio goda resultat i patientnöjdhetsundersökningar och presterar över det nationella genomsnittet för majoriteten av de oberoende nationella undersökningar som genomförs.

Medelvårdtid (AVLOS) exkl. geriatrik per segment, dagar

	2017	2016	2015
Capio Norden	2,82	2,83	2,93
Capio Frankrike	4,32	4,43	4,60
Capio Tyskland	3,99	4,04	4,17
Capio-koncernen	3,92	4,01	4,15

Nya behandlingsmetoder, nya medicinska tekniker och vårdprotokoll förbättrar vårdens kvalitet och gör att patienter snabbare kan återhämta sig efter behandling, vilket i sin tur gör att vårdtiderna blir kortare. Kortare sjukhusvistelser är positivt för patienternas hälsa och säkerhet eftersom att exponeringen för sjukhusmiljön minskar. AVLOS rapporteras och följs upp på månadsbasis inom Capio. Justerat för geriatrikvården minskade medelvårdtiden inom Koncernen med 2,2 procent under 2017 (3,4). Med tanke på den tyngre patientmixen under 2017 var utvecklingen väl i linje med den historiskt nedåtgående trenden (3–4 procent).

¹ Beskrivningen av hållbarhetsstyrningen inkluderar enbart kvalitetsspecifika initiativ. Allmänna initiativ som rör exempelvis övergripande styrningsstruktur, koncernpolicyer och riskvärderingar beskrivs på sidan 129.



Kvalitet

- Patientnöjdhet
- Patienthälsa och patientsäkerhet

Affärsetik

- Patientsekretess och informationssäkerhet
- Arbete mot mutor och korruption
- Ansvarsfulla inköp

Medarbetare

- Hälsa och säkerhet på arbetsplatsen
- Kompetens och tillgång på kvalificerad personal
- Rättvisa anställningsvillkor
- Mångfald och likabehandling

Miljö

- Hantering av giftiga kemikalier, material och läkemedel

Patientsekretess och informationssäkerhet

Dataskydd och informationssäkerhet är av yttersta vikt inom hela Capios värdekedja. Avgränsningar avser Capio-koncernen och dess dotterbolag, samt externa parter med vilka vi delar patientdata.

Bakgrund

Capio behandlar en mängd olika patientdata och omfattas av lagar och regler gällande behandling av personuppgifter. Risker kopplade till behandling av personuppgifter och informationssäkerhet är bland annat risk för obehörigt insamlande, bevarande, användning, utelämnande, ändring eller förstörelse av personuppgifter. Ett ändamålsenligt dataskydd är grundläggande för att skapa förtroende gentemot våra patienter.

Läckor, stöld eller förlust av patientdata eller brott mot gällande dataskyddslag är en kränkning av patienters integritet och kan leda till skadeståndsanspråk och böter samt påverka Capios anseende.

Hållbarhetsstyrning¹

Capios ledningssystem för informationssäkerhet har utvecklats för att främja sekretess, integritet och tillgång till patientdata och andra informationstillgångar. Capio genomför regelbundet riskbedömningar av informationssäkerheten för att bedöma risken för och konsekvenserna av att potentiella hot realiserar. Resultatet av riskbedömningarna stäms av mot den risknivå som är acceptabel inom Capio, och där det behövs tas prioriterade handlingsplaner fram för att reducera informationssäkerhetsriskerna.

Vi skyddar Capios informationstillgångar och patientdata så att ingen obehörig samlar in, sparar, använder, lämnar ut, ändrar eller förstör dessa. Detta sker med hjälp av lämpliga policyer, riktlinjer, förfaranden och tekniska säkerhetslösningar. Säkerhetsåtgärder och reglering av ansvar avseende informationssäkerhet ingår också i alla avtal med externa parter med vilka vi delar patientdata. Vi genomför för närvarande ett koncernomfattande dataskyddsprogram för att säkerställa att vi följer EU:s dataskyddsförordning (GDPR) som träder i kraft i maj 2018. Vi anordnar också e-kurser och lärarledda kurser i informationssäkerhet och dataskydd för våra medarbetare.

Capio har rutiner för att rapportera och övervaka säkerhetsproblem och klagomål som rör informationssäkerhet och dataskydd. Efterlevnad av dataskydds- och informationssäkerhetsregler säkerställs även genom utvärderingar av kontrollaktiviteter och informationssäkerhetsrevisioner.

Resultatindikatorer presenteras nedan. Resultaten visar ingenting som tyder på att hållbarhetsstyrningen behöver justeras.

GRI 418-1: Underbyggda klagomål gällande brott mot patientsekretess och förlust av patientdata

	2017	2016
a) Det totala antalet underbyggda klagomål som gäller brott mot patientsekretessen, uppdelade i:		
i. klagomål från externa parter som har verifierats av organisationen	2	1
ii. klagomål från tillsynsmyndigheter.	0	0
b) Totalt antal identifierade läckor, stölder eller förluster av patientdata	21	5

En majoritet av avvikelserna ovan gäller ett enskilt affärsområde där ett antal vårdkallelser skickades till fel patient under 2017. Åtgärder har vidtagits för att förhindra att liknande händelser inträffar.

¹ Beskrivningen av hållbarhetsstyrningen inkluderar enbart initiativ som gäller patientsekretess och informationssäkerhet. Allmänna initiativ som rör exempelvis övergripande styrningsstruktur och koncernpolicyer beskrivs på sidan 129.



Arbete mot mutor och korruption

Avgränsningar avser Capio-koncernen och dess dotterbolag. Korruption i leverantörskedjan tas upp under "Ansvarsfulla inköp".

Bakgrund

Den största risken för korruption inom vården är risken att någon begär, tackar ja till eller tar emot en fördel för att gynna en viss aktör i samband med inköp, förskrivning eller distribution av läkemedel och medicinsk utrustning eller patientremittering.

Om en Capio-medarbetare gör sig skyldig till aktiv eller passiv korruption kan det skada Capios anseende allvarligt. Korruption kan också få betydande negativa konsekvenser för samhället i form av att kontrakt, inköp och investeringar görs på felaktiga grunder, samt orättvis tillgång och kvalitet på behandlingar.

Hållbarhetsstyrning¹

Capio tar sedan länge tydligt ställning mot mutor och korruption. Vår uppförandekod anger de etiska ramarna för Capios verksamhet och innehåller även riktlinjer mot mutor och korruption. Varje chef ansvarar för att medarbetarna känner till innehållet i uppförandekoden och vet att den ska följas.

Utbildning om uppförandekoden ingår i introduktionsprogrammet för nyanställda inom vissa delar av vår verksamhet, och som en del av den årliga utvärderingsprocessen i andra delar av vår verksamhet.

Capios medarbetare uppmanas att rapportera avvikelser mot uppförandekoden till sin närmaste chef så att dessa kan undersökas. Capio har även en visselblåsarfunktion för anonym anmälan av missförhållanden.

Det förekom inga bekräftade fall av korruption inom Capio under 2017, och det finns ingenting som tyder på att hållbarhetsstyrningen behöver justeras.

GRI 205-3: Bekräftade fall av korruption och vidtagna åtgärder

	2017	2016
a) Totalt antal bekräftade fall av korruption samt deras art	0	0
b) Totalt antal bekräftade fall där medarbetare avskedats eller fått andra påföljder på grund av korruption	0	0
c) Totalt antal bekräftade fall där avtal med affärspartners avslutats eller inte förnyats på grund av korruption	0	0
d) Antal fall under redovisningsperioden där åtal väckts mot organisationen eller dess medarbetare, samt utfall av dessa	0	0

Ansvarsfulla inköp

Avgränsningar avser Capios leverantörer och underleverantörer.

Bakgrund

Capios leverantörer och underleverantörer är en förlängning av vårt företag och vi har ett ansvar för att se till att de bedriver sin verksamhet på ett hållbart sätt. Det innebär bland annat att de ska erbjuda rättvisa anställningsvillkor, verka för hälsa och säkerhet på arbetsplatsen, motverka korruption och ta hänsyn till miljöpåverkan.

Hållbarhetsstyrning¹

Ansvarsfulla inköp adresseras för närvarande i Capios uppförandekod. De etiska ramarna som anges i uppförandekoden gäller även för våra leverantörer. Varje chef ansvarar för att leverantörerna känner till innehållet i uppförandekoden och vet att den ska följas. Capios medarbetare uppmanas att rapportera avvikelser mot uppförandekoden till sin närmaste chef så att dessa kan undersökas.

Capios ambition är att vidareutveckla hållbarhetsstyrningen avseende ansvarsfulla inköp, och att formalisera rutinerna för att ta ansvar för vår leverantörskedja. Detta arbete inleddes under 2017 som en del av ett koncernomfattande inköpsprojekt och kommer att fortsätta under 2018. Målet är att hitta fungerande sätt att se till att hållbarhetsfrågor beaktas i leverantörskedjan. Viktiga områden är till exempel att utarbeta rutiner för att identifiera leverantörer som är förenade med större risker ur ett hållbarhetsperspektiv, utarbeta krav och hållbarhetskriterier samt utveckla verktyg och resultatindikatorer för leverantörsutvärdering.

¹ Beskrivningen av hållbarhetsstyrningen inkluderar enbart initiativ som gäller korruption och ansvarsfulla inköp. Allmänna initiativ som rör exempelvis övergripande styrningsstruktur, koncernpolicyer och riskutvärderingar beskrivs närmare på sidan 129.



Kvalitet

- Patientnöjdhet
- Patienthälsa och patientsäkerhet

Affärsetik

- Patientsekretess och informationssäkerhet
- Arbete mot mutor och korruption
- Ansvarsfulla inköp

Medarbetare

- Hälsa och säkerhet på arbetsplatsen
- Kompetens och tillgång på kvalificerad personal
- Rättvisa anställningsvillkor
- Mångfald och likabehandling

Miljö

- Hantering av giftiga kemikalier, material och läkemedel

Hälsa och säkerhet på arbetsplatsen, Kompetens och tillgång på kvalificerad personal, Rättvisa anställningsvillkor, Mångfald och likabehandling

Nedan beskrivning avser samtliga väsentliga hållbarhetsaspekter inom fokusområdet medarbetare. Avgränsningar avser Capio-koncernen och dess dotterbolag. Sociala förhållanden i leverantörskedjan tas upp under "Ansvarsfulla inköp".

Bakgrund

Capios medarbetare är länken till hög kvalitet och har en avgörande roll i införandet av nya metoder och ett effektivt och ansvarsfullt resursutnyttjande. Om Capio inte lyckas attrahera, utveckla och behålla rätt personer kan det påverka den medicinska kvaliteten och patientsäkerheten och leda till svårigheter att bedriva verksamheten effektivt. Om medarbetare skadas eller dör på arbetet, påverkar det inte bara livskvaliteten hos den enskilda individen och dess anhöriga, utan kan även leda till skadeståndsansvar för Capio eller påverkan på Koncernens anseende. Det är av yttersta vikt att Capio erbjuder en bra arbetsmiljö med säkra arbetsplatser, goda utvecklingsmöjligheter och rättvisa anställningsvillkor.

Att arbetsmiljön är god har även betydelse för samhället i stort, eftersom det stödjer en högre sysselsättning på arbetsmarknaden. Sjukvården är för närvarande en av de branscher där sjukfrånvaron är som högst.

Hållbarhetsstyrning¹

Capio driver Modernt Management i en decentraliserad organisation där fokus ligger på första linjens chefer och deras team. Vi har en styrningsstruktur för personalfrågor med tydliga roller och ansvar, och en HR-policy som anger de överordnade principerna på personalområdet. Som komplement till HR-policyn finns olika lokala policyer. Vi arbetar med olika initiativ för att stödja hälsa och säkerhet på arbetsplatsen, rättvisa anställningsvillkor, mångfald och likabehandling samt medarbetarutveckling. Exempelvis inrättar vi hälso- och skyddskommittéer, ingår kollektivavtal och tar fram individuella utvecklingsplaner och ledarskapsprogram.

Medarbetarnöjdheten utvärderas genom enkäter inom Capios samtliga segment. Sjukfrånvaro och personalomsättning ingår i månadsrapporteringen och följs upp på lokal nivå och Koncernnivå.

Resultatindikatorer presenteras på följande sidor. Resultaten visar ingenting som tyder på att hållbarhetsstyrningen behöver justeras.

Capios arbete inom medarbetarområdet beskrivs närmare på sidorna 57–60.



¹ Beskrivningen av hållbarhetsstyrningen inkluderar enbart initiativ som gäller medarbetaraspekterna. Allmänna initiativ som rör exempelvis övergripande styrningsstruktur, koncernpolicyer och riskutvärderingar beskrivs närmare på sidan 129.

GRI 403-1: Anställda som täcks av gemensamma hälso- och skyddskommittéer med ledning- och arbetstagarrepresentanter

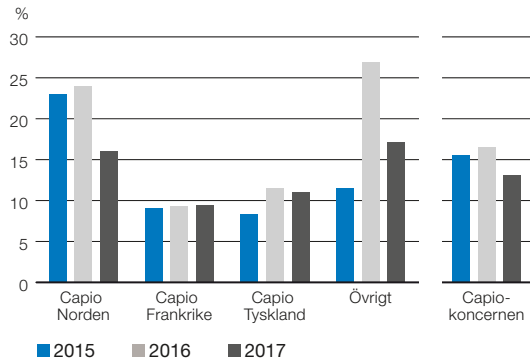
Formella hälso- och skyddskommittéer med ledning- och arbetstagarrepresentanter inrättas på olika nivåer inom Capio beroende på lokala krav. Inom Capio Sverige finns formella skyddskommittéer för arbetsplatser med > 50 medarbetare medan mindre arbetsplatser vanligtvis har skyddsombud istället för skyddskommittéer. Capio Norge är organiserat i två arbetsmiljökommittéer och Capio Danmark i en, medan Capio Frankrike och Capio Tyskland har en kommitté för respektive sjukhus.

Andel anställda i procent som täcks av gemensamma hälso- och skyddskommittéer med ledning- och arbetstagarrepresentanter, per segment

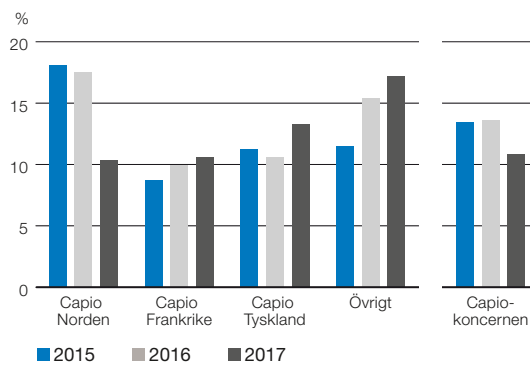
Segment	%
Capio Norden	62
Capio Frankrike	100
Capio Tyskland	100
Övrigt	0
Capio-koncernen	81



GRI 401-1: Nyanställning och personalomsättning

Nyanställningar¹, %Totalt antal nyanställda under redovisningsperioden och andel i procent per åldersgrupp, kön och segment¹

Kategori	Capio Norden		Capio Frankrike		Capio Tyskland		Övrigt		Capio-koncernen	
	Individer	Andel	Individer	Andel	Individer	Andel	Individer	Andel	Individer	Andel
Män	187	11,8%	97	10,8%	48	12,2%	2	18,2%	334	11,6%
Kvinnor	1 005	17,3%	416	9,2%	127	10,6%	3	16,7%	1 551	13,4%
Under 30 år	198	21,9%	227	19,5%	42	18,3%	1	50,0%	468	20,3%
30–50 år	685	19,4%	233	9,1%	90	13,3%	4	21,1%	1 012	14,9%
Över 50 år	309	10,4%	53	3,2%	43	6,3%	0	0,0%	405	7,6%
Totalt	1 192	16,1%	513	9,5%	175	11,0%	5	17,2%	1 885	13,1%

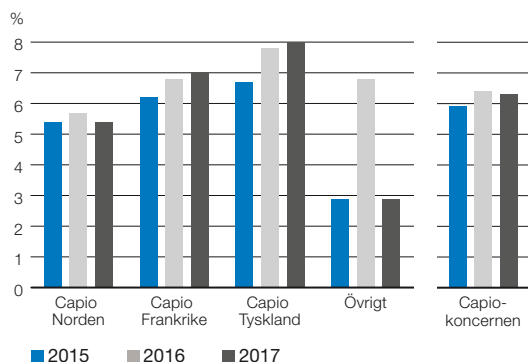
Personalomsättning¹, %Totalt antal anställda som slutat under redovisningsperioden och andel i procent per åldersgrupp, kön och segment¹

Kategori	Capio Norden		Capio Frankrike		Capio Tyskland		Övrigt		Capio-koncernen	
	Individer	Andel	Individer	Andel	Individer	Andel	Individer	Andel	Individer	Andel
Män	132	8,3%	93	10,3%	44	11,2%	0	0,0%	269	9,3%
Kvinnor	634	10,9%	479	10,6%	168	14,0%	5	27,8%	1 286	11,1%
Under 30 år	100	11,1%	152	13,1%	39	17,0%	1	50,0%	292	12,7%
30–50 år	400	11,3%	267	10,4%	91	13,4%	3	15,8%	761	11,2%
Över 50 år	266	8,9%	153	9,1%	82	12,0%	1	12,5%	502	9,4%
Totalt	766	10,3%	572	10,6%	212	13,3%	5	17,2%	1 555	10,8%

¹ Se sidan 126 för definitioner.



Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaro^{1, 2}, %

Totalt antal sjukdagar och andel i procent under redovisningsperioden per åldersgrupp, kön och segment

Kategori	Capio Norden		Capio Frankrike		Capio Tyskland		Övrigt		Capio-koncernen	
	Dagar	Andel	Dagar	Andel	Dagar	Andel	Dagar	Andel	Dagar	Andel
Män	8 320	2,5%	9 929	4,3%	4 409	5,7%	1	0,1%	22 659	3,5%
Kvinnor	76 384	6,3%	89 121	7,6%	20 779	8,8%	220	4,7%	186 504	7,1%
Under 30 år	7 176	3,8%	11 720	3,9%	2 749	6,1%	2	0,4%	21 647	4,0%
30–50 år	39 005	5,3%	48 409	7,2%	9 289	6,9%	62	1,3%	96 765	6,3%
Över 50 år	38 523	6,2%	38 921	8,9%	13 150	9,8%	157	15,1%	90 751	7,6%
Totalt	84 704	5,5%	99 050	7,0%	25 188	8,0%	221	2,9%	209 163	6,4%

GRI 404-2: Program för anställdas utveckling samt övergångsprogram

Chefer och medarbetare inom Capio arbetar med individuella utvecklingsplaner för att säkerställa att alla medarbetare har rätt kompetens och verktyg för att utföra sitt jobb på bästa möjliga sätt. Utvecklingsplanerna omfattar bland annat en bedömning av behovet av intern och extern utbildning samt individuella karriärmål. Utvecklingsplanerna följs upp i en årlig översyn. Praktiska och teoretiska ledarskapsutbildningar som bygger på Capio-modellen genomförs också på olika nivåer inom organisationen. Under 2017 deltog > 150 chefer och nyckelmedarbetare i Capios ledarskapsprogram. Sedan 2009 har totalt runt 1 100 personer deltagit.

Övergångsprogram för medarbetare som har blivit uppsagda eller som ska gå vidare till en ny befattning utarbetas i huvudsak lokalt och från fall till fall. Medarbetare på Capios svenska enheter som är medlemmar av Trygghetsrådet har möjlighet att få extern rådgivning vid övertalighet eller omplacering.

GRI 405-1: Mångfald hos styrelse, ledning och anställda

Sammansättning av styrelse, ledning och anställda under redovisningsperioden, %

	Män	Kvinnor	Under 30 år	30–50 år	Över 50 år
Styrelse	62	38	0	0	100
Koncernledning	83	17	0	17	83
Chefer ³	30	70	–	–	–
Anställda	20	80	16	47	37

¹ Se sidan 126 för definitioner.

² Exklusive Capio Danmark. Information om sjukfrånvaro är inte tillgänglig för Capio Danmark men kommer att rapporteras 2018.

³ Information om åldersgrupp är inte tillgänglig för chefer men kommer att rapporteras 2018.



Kvalitet

- Patientnöjdhet
- Patienthälsa och patientsäkerhet

Affärsetik

- Patientsekretess och informationssäkerhet
- Arbete mot mutor och korruption
- Ansvarsfulla inköp

Medarbetare

- Hälsa och säkerhet på arbetsplatsen
- Kompetens och tillgång på kvalificerad personal
- Rättvisa anställningsvillkor
- Mångfald och likabehandling

Miljö

- Hantering av giftiga kemikalier, material och läkemedel

Hantering av giftiga kemikalier, material och läkemedel

Avgränsningar avser Capio-koncernen och dess dotterbolag samt patienter till vilka vi förskriver läkemedel.

Bakgrund

Kemikalier, material och läkemedel som används i vården kan skada miljön eller påverka patienters och medarbetares hälsa. Påverkan orsakas antingen direkt av Capio-koncernen och dess dotterbolag eller indirekt av Capios patienter.

Hållbarhetsstyrning¹

Capios miljöpolicy anger de vägledande principerna för hantering av miljöfrågor inom Koncernen. Capios målsättning är att minska användningen av giftiga kemikalier och material i verksamheten och begränsa mängden läkemedelsrester i naturen. Arbetet kan sammanfattas i fyra punkter:

- Ersätta miljöfarliga läkemedel, kemikalier, material och andra ämnen med bättre alternativ
- Undvika förskrivning av stora läkemedelsförpackningar vid behovsmedicinering
- Utbilda medarbetare i läkemedels miljöpåverkan
- Informera patienter om miljöpåverkan från läkemedel och underlätta inlämning av gamla läkemedel till apotek

Efterlevnaden av Capios miljöprinciper hanteras och följs upp lokalt. Resultatindikatorer och mål utarbetas och redovisas på affärsområdesnivå. Målsättningen för 2018 är att etablera en gemensam modell för uppföljning och utvärdering av hanteringen av giftiga kemikalier, material och läkemedel på koncernnivå.

Se sidan 61 för vidare information om Capios miljöarbete.



¹ Beskrivningen av hållbarhetsstyrningen inkluderar enbart specifika initiativ hänförligt till hantering av giftiga kemikalier, material och läkemedel. Allmänna initiativ som rör exempelvis övergripande styrningsstruktur, koncernpolicyer och riskutvärderingar beskrivs på sidan 129.

Allmänna upplysningar

GRI-indexet på sidan 139 innehåller referenser till de allmänna upplysningar som krävs enligt GRI. Nedan sammanfattas de allmänna upplysningar som inte återfinns i andra delar av årsredovisningen.

GRI 102-8: Upplysningar om anställda

FTE	Tillsvidareanställda		Visstidsanställda		Heltidsanställda		Deltidsanställda	
	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor
Capio Norden	1 131	4 605	107	322	965	3 270	274	1 656
Capio Frankrike	980	3 477	263	708	1 158	3 498	120	652
Capio Tyskland	231	796	59	122	229	421	61	497
Övrigt	11	18	0	0	10	17	1	1
Capio-koncernen	2 353	8 896	429	1 152	2 362	7 206	456	2 806

Data har rapporterats in och sammanställts i Capios koncernrapporteringsystem. Siffrorna innehåller inga betydande variationer såsom exempelvis säsongsvariation. Under 2017 var 96% av Capios medarbetare direkt anställda av Capio och 88% av de anställda var tillsvidareanställda.

GRI 102-9: Leverantörskedja

Inköp av produkter och tjänster sker i huvudsak lokalt på respektive marknad. Capio-koncernens samlade utgifter för material och tjänster uppgick under 2017 till 2 905 MSEK, vilket motsvarar cirka 19% av Koncernens omsättning. Material och tjänster avser främst läkemedel, laboratorie- och röntgentjänster samt övriga materialkostnader, såsom knä- och höftproteser, kardiologisk utrustning och övriga förbrukningsvaror. Capios leverantörer är i huvudsak stora internationella företag med produktionsanläggningar över hela världen. Exempelvis står de tio största leverantörerna i kategorin Övriga materialkostnader för mer än hälften av de samlade utgifterna.

GRI 102-10: Väsentliga förändringar gällande organisationen och leverantörskedjan

Inga väsentliga förändringar som påverkar redovisningen.

GRI 102-11: Försiktighetsprincipen

Capio tillämpar försiktighetsprincipen för att minska eller undvika negativ påverkan på miljön. Mer information om detta finns på sidan 61.

GRI 102-12: Externa initiativ

Capio stödjer FN:s Global Compact, OECD:s riktlinjer för multinationella företag och Internationella arbetsorganisationens (ILO:s) konventioner om grundläggande mänskliga rättigheter. Med endast ett fåtal mindre undantag är samtliga av Capios nordiska verksamheter certifierade enligt den internationella standarden för miljöledningssystem, ISO 14001.

GRI 102-13: Medlemskap i organisationer

Capio är medlem i ett flertal olika organisationer med syftet att bidra till utvecklingen av sjukvården. Exempelvis är vi medlemmar i "Agenda för hälsa och välbefinnande" vilket är ett samarbete mellan Forska!Sverige och ett antal organisationer, där vi samverkar för att förbättra förutsättningarna för medicinsk forskning, företagande och vård. Capio är även partner till stiftelsen "Sjukvårdens ledarskapsakademi" som är ett initiativ för att stärka ledarskapet i sjukvård och forskning.

GRI 102-41: Kollektivavtal

90% av Capios anställda omfattas av kollektivavtal. Andelen som omfattas har beräknats baserat på det totala antalet anställda (individer).

GRI 102-40/43/44: Förteckning över intressentgrupper/Metod för intressentdialog/Viktiga frågor som lyfts

Intressentgrupp	Metod för intressentdialog ¹	Viktiga frågor ²
Patienter	Regelbundna patientnöjdhetsundersökningar Intressentenkät (hållbarhetsrelaterad)	Patientnöjdhet Kompetens och tillgång på personal Hälsa och säkerhet
Medarbetare och arbetstagarrepresentanter	Regelbundna medarbetarenkäter Intressentenkät (hållbarhetsrelaterad)	Hälsa och säkerhet Patientnöjdhet Kompetens och tillgång på personal
Aktieägare, investerare och analytiker	Hel- och delårsrapporter samt roadshows Kapitalmarknadsdag (årligen) Årsstämma Intressentenkät (hållbarhetsrelaterad)	Patientsekretess Patientnöjdhet Hälsa och säkerhet Hantering av giftiga kemikalier, material och läkemedel
Uppdragsgivare och myndigheter	Intressentenkät (hållbarhetsrelaterad)	Arbete mot mutor och korruption Patientnöjdhet Patientsekretess Hälsa och säkerhet
Leverantörer	Intressentenkät (hållbarhetsrelaterad)	Hälsa och säkerhet Patientnöjdhet Patientsekretess
Media	Aktivt deltagande i den offentliga debatten Transparent rapportering (årsredovisning, webbplatser etc)	Hälsa och säkerhet Patientnöjdhet, inklusive tillgänglighet Kompetens och tillgång på personal
Icke-statliga organisationer	Intressentenkät (hållbarhetsrelaterad)	Hälsa och säkerhet Patientnöjdhet Patientsekretess Kompetens och tillgång på personal

¹ Intressentdialogen är en kombination av löpande dialog och formella initiativ. De huvudsakliga formella initiativen per intressentgrupp framgår av tabellen ovan.

² Samtliga viktiga frågor som kommit upp i intressentdialogen har identifierats som Capios väsentliga hållbarhetsaspekter och är inkluderade i Capios GRI-rapportering.

GRI-index

GRI Standard	Upplysningar	Sida ¹	Avvikelser/kommentarer
ALLMÄNNA UPPLYSNINGAR			
GRI 102: Allmänna upplysningar 2016	102-1 Organisationens namn	65	
	102-2 Verksamhet, varumärken, produkter och tjänster	Omslagets insida, 34–49	
	102-3 Huvudkontorets placering	108	
	102-4 Platser där organisationen bedriver verksamhet	155–157	
	102-5 Ägarstruktur och bolagsform	108	
	102-6 Marknader där organisationen är verksam	Omslagets insida, 34–49	
	102-7 Organisationens storlek	5, 74–80	
	102-8 Upplysningar om anställda och andra som arbetar för Koncernen	138	
	102-9 Leverantörskedja	138	
	102-10 Väsentliga förändringar gällande organisationen och leverantörskedjan	138	
	102-11 Försiktighetsprincipen	138	
	102-12 Externa initiativ	138	
	102-13 Medlemskap i organisationer	138	
	102-14 Uttalande från ledande beslutsfattare	52	
	102-16 Värderingar, principer och etiska riktlinjer	56	
	102-18 Styrningsstruktur	129, 143	
	102-40 Förteckning över intressentgrupper	138	
	102-41 Kollektivavtal	138	
	102-42 Identifiering och urval av intressenter	130	
	102-43 Metod för intressentdialog	138	
	102-44 Viktiga frågor som lyfts	138	
	102-45 Enheter som ingår i den finansiella redovisningen	119–121, 127	
	102-46 Process för att definiera redovisningens innehåll och avgränsningar	127, 130	
	102-47 Lista över väsentliga hållbarhetsaspekter	130	
	102-48 Förändringar av information lämnad i tidigare redovisning	–	Detta är Capios första redovisning.
	102-49 Förändringar i redovisningen	–	Detta är Capios första redovisning.
	102-50 Redovisningsperiod	127	
102-51 Datum för publicering av senaste redovisningen	–	Detta är Capios första redovisning.	
102-52 Redovisningscykel	–	Fortsättningsvis årligen.	
102-53 Kontaktperson för redovisningen	155		
102-54 Tillämpningsnivå enligt GRI Standards	127		
102-55 GRI-index	139–140		
102-56 Extern granskning	–	Denna redovisning har inte granskats externt.	
VÄSENTLIGA HÅLLBARHETSASPEKTER			
KVALITET			
Patientnöjdhet			
GRI 103: Hållbarhetsstyrning 2016	103-1 Beskrivning och avgränsning av hållbarhetsfrågan	131	
	103-2 Hållbarhetsstyrningens delar	54–55, 129, 131	
	103-3 Utvärdering av hållbarhetsstyrningen	131	
Inte tillämplig	Övergripande patientnöjdhet	55, 131	
Patienthälsa och patientsäkerhet			
GRI 103: Hållbarhetsstyrning 2016	103-1 Beskrivning och avgränsning av hållbarhetsfrågan	131	
	103-2 Hållbarhetsstyrningens delar	54–55, 129, 131	
	103-3 Utvärdering av hållbarhetsstyrningen	131	
Inte tillämplig	Medelvårdtid (AVLOS)	131	
AFFÄRSETIK			
Patientsekretess och informationssäkerhet			
GRI 103: Hållbarhetsstyrning 2016	103-1 Beskrivning och avgränsning av hållbarhetsfrågan	132	
	103-2 Hållbarhetsstyrningens delar	129, 132	
	103-3 Utvärdering av hållbarhetsstyrningen	132	
GRI 418: Kundsekretess 2016	418-1 Underbyggda klagomål gällande brott mot kundsekretess och förlust av kunddata	132	
Arbete mot mutor och korruption			
GRI 103: Hållbarhetsstyrning 2016	103-1 Beskrivning och avgränsning av hållbarhetsfrågan	133	
	103-2 Hållbarhetsstyrningens delar	56, 129, 133	
	103-3 Utvärdering av hållbarhetsstyrningen	133	
GRI 205: Arbete mot korruption	205-3 Bekräftade fall av korruption och viktiga åtgärder	133	

¹ Samtliga sidhänvisningar avser Capios årsredovisning 2017.

GRI Standard	Upplysningar	Sida ¹	Avvikelser/kommentarer
Ansvarsfulla inköp			
GRI 103: Hållbarhetsstyrning 2016	103-1 Beskrivning och avgränsning av hållbarhetsfrågan	133	
	103-2 Hållbarhetsstyrningens delar	129, 133	
	103-3 Utvärdering av hållbarhetsstyrningen	133	
MEDARBETARE			
Hälsa och säkerhet på arbetsplatsen			
GRI 103: Hållbarhetsstyrning 2016	103-1 Beskrivning och avgränsning av hållbarhetsfrågan	134	
	103-2 Hållbarhetsstyrningens delar	57–60, 129, 134	
	103-3 Utvärdering av hållbarhetsstyrningen	134	
GRI 403: Hälsa och säkerhet på arbetsplatsen 2016	403-1 Arbetstagarrepresentation i gemensamma hälso- och skyddskommittéer med ledning- och arbetstagarrepresentanter	134	Informationen är inte tillgänglig för medarbetare som inte är anställda av Capio.
Inte tillämpbar	Sjukfrånvaro	136	Information om sjukfrånvaro är inte tillgänglig för Capio Danmark men kommer att rapporteras 2018.
Kompetens och tillgång på kvalificerad personal			
GRI 103: Hållbarhetsstyrning 2016	103-1 Beskrivning och avgränsning av hållbarhetsfrågan	134	
	103-2 Hållbarhetsstyrningens delar	57–60, 129, 134	
	103-3 Utvärdering av hållbarhetsstyrningen	134	
GRI 404: Utbildning 2016	404-2 Program för att utveckla anställdas kunskaper samt övergångsprogram	136	
Rättvisa anställningsvillkor			
GRI 103: Hållbarhetsstyrning 2016	103-1 Beskrivning och avgränsning av hållbarhetsfrågan	134	
	103-2 Hållbarhetsstyrningens delar	57–60, 129, 134	
	103-3 Utvärdering av hållbarhetsstyrningen	134	
GRI 401: Anställning 2016	401-1 Nyanställning och personalomsättning	135	
Mångfald och likabehandling			
GRI 103: Hållbarhetsstyrning 2016	103-1 Beskrivning och avgränsning av hållbarhetsfrågan	134	
	103-2 Hållbarhetsstyrningens delar	56–60, 129, 134	
	103-3 Utvärdering av hållbarhetsstyrningen	134	
GRI 405: Mångfald och likabehandling 2016	405-1 Mångfald hos styrelse, ledning och anställda	135	Insamling av data om minoritetsgrupper är förbjudet enligt lag varför detta inte rapporteras. Information om åldersgrupp är inte tillgänglig för chefer men kommer att rapporteras 2018.
MILJÖ			
Hantering av giftiga kemikalier, material och läkemedel			
GRI 103: Hållbarhetsstyrning 2016	103-1 Beskrivning och avgränsning av hållbarhetsfrågan	137	
	103-2 Hållbarhetsstyrningens delar	129, 137	
	103-3 Utvärdering av hållbarhetsstyrningen	137	

Capios lagstadgade hållbarhetsrapport har granskats av Koncernens revisorer. Den hållbarhetsinformation som avser Capios lagstadgade hållbarhetsrapport återfinns i "Capios roll i samhället" på sidorna 52–61 och "Hållbarhetsnoter" på sidorna 127–140. Mer information om Capios lagstadgade hållbarhetsrapport och hänvisning till de sidor där relevant information finns tillgänglig presenteras på sidan 127.

Revisorns yttrande avseende den lagstadgade hållbarhetsrapporten

Till bolagsstämman i Capio AB (publ), org nr 556706-4448

Uppdrag och ansvarsfördelning

Det är styrelsen som har ansvaret för hållbarhetsrapporten som ingår på sidorna 52–61 och 127–140 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 revisionsd i Sverige har. Vi anser att denna granskning ger oss tillräcklig grund för vårt uttalande.

Uttalande

En hållbarhetsrapport har upprättats.

Stockholm den 16 mars 2018

Ernst & Young AB

Mikael Sjölander
Auktoriserad revisor