

# Hållbarhetsrapport.

Tamro AB 2023/24



**Tamro** 

A PHOENIX COMPANY

Tamro AB:s hållbarhetsrapport för 2023/23 utgör en separat handling till förvaltningsberättelsen och har upprättats i enlighet med årsredovisnings-lagens krav.

Styrelsen antog Tamros hållbarhetsrapport för 2023/24 den 17 April 2024.

# Om rapporten.

Tamro AB:s hållbarhetsrapport 2023/2024 är upprättad i enlighet med Global Initiative Reporting Standard (GRI).

Målsättningen med rapporten är att den på ett transparent och tydligt sätt ska visa vad hållbarhetsarbete betyder på Tamro.

Vid eventuella frågor om rapporten eller andra frågor kopplat till Tamros hållbarhetsarbete, använd med fördel följande adress:

[sustainability@tamro.com](mailto:sustainability@tamro.com)

# VD har ordet.

## Tamros uppdrag är livsviktigt

Vi levererar läkemedel, varje dag. Detta är vår mission som vi alla samlar oss kring när vi går till jobbet. Det känns oerhört stimulerande att veta att man arbetar för ett företag, som har en viktig roll för att vi skall fungera som samhälle. Med det kommer också ansvaret att vi är med och säkerställer att vår läkemedelsdistribution fungerar och är hållbar också i framtiden.

Under 2023 har vi på Tamro arbetat fram vår nya strategi, i vilken hållbarhet, miljömässig, social och finansiell, har en central del. Inom miljöområdet arbetar vi fram en handlingsplan, för att likt övriga Phoenixbolag, säkerställa CO2 neutralitet inom Scope 1 och Scope 2, senast 2030.

Men på Tamro vill vi mer. Inom Scope 3 har vi våra transporter, som är de som står för majoriteten av våra emissioner. Av den anledningen har vi börjat vår resa även här. En hel del biogasbilar är redan på plats och vi ser fram emot att elektrifiera storstadsdistributionen när lagstiftningen tillåter det.

2023 var ett för Tamro mycket framgångsrikt år. Låt oss tillsammans göra 2024 ännu bättre.

**Mats Johnson**  
VD Tamro



*\* Scope 1 innehåller direkta växthusgasutsläpp, alltså som verksamheten har direkt kontroll över. Det gäller exempelvis växthusgasutsläpp från fordon och maskiner som verksamheten äger eller leasar, om verksamheten har en oljepanna för uppvärmning eller förbränning av kol, bensin och olja i fabriker som verksamheten äger.*

*\* I Scope 2 hamnar indirekta utsläpp från inköpt energi, alltså förbrukning av el, fjärrvärme och fjärrkyla.*

Tamro är en oberoende aktör och helhetspartner inom logistiktjänster, kommersiella tjänster och innovationstjänster för hälsa och sjukvård. Vi har 100 års erfarenhet av att arbeta med allas bästa för ögonen. Och på så vis underlättar vi vardagen för myndigheter, läkemedelstillverkare, apotek, sjukhus, konsumenter och patienter.

**Tamro**  
A PHOENIX COMPANY





# Om Tamro.

Tamro är ledande i Sverige på läkemedelslogistik och ingår i PHOENIX Group – en paneuropeisk koncern med över 200 distribunaler i 29 länder. Varje dag förser vi 1500 apotek över hela Sverige med läkemedel samt hälso- och sjukvårdsprodukter.

Tamro är en oberoende aktör och arbetar med allas bästa för ögonen – läkemedelstillverkare, apotek, konsumenter och patienter. Vi samarbetar med cirka 150 läkemedelstillverkare och ser till att lagerhålla samt distribuera deras produkter ut till apotek och sjukhus. Tamro erbjuder dessutom nordiska distributionstjänster och ett stort antal tilläggstjänster för att göra våra kunders vardag enklare.

Per den sista januari 2024 arbetar 682 personer på Tamro. Företaget är kvalitets- och miljöcertifierat enligt ISO 9001:2 015 och ISO 14 001:2015.

Vår verksamhet bedrivs med grund i partihandelstillstånd som är utfärdade av Läkemedelsverket. Vi följer GDP (Good Distribution Practice) och GMP (Good Manufacturing Practice) samt PHOENIX efterlevnadsprogram inom tre områden: anti-korruption, konkurrens och uppförande. Vi har huvudkontor och distribunal i Göteborg samt distribunaler i Stockholm och Umeå.

### VISION, MISSION & AFFÄRSIDÉ.

#### Vision:

Vi skall vara den bästa partnern inom läkemedelslogistik också de kommande 100 åren.

#### Mission:

Vårt uppdrag är livsviktigt. Vi levererar läkemedel. Varje dag.

### KÄRNVÄRDEN.

Vi på Tamro har en stark företagskultur och våra kärnvärden utgör grunden för att vara ett ansvarsfullt och förtroendeingivande företag. Våra kärnvärden fungerar som ledstjärnor för varje medarbetare och för Tamro i stort.



Tamro är en oberoende aktör och helhetspartner inom logistiktjänster, kommersiella tjänster och innovationstjänster för hälsa och sjukvård. Vi har 100 års erfarenhet av att arbeta med allas bästa för ögonen. Och på så vis underlättar vi vardagen för myndigheter, läkemedelstillverkare, apotek, sjukhus, konsumenter och patienter.

**Tamro**  
A PHOENIX COMPANY

## RIGORÖST KVALITETS- OCH SÄKERHETSARBETE.

Tillverkning av läkemedel, hälso- och sjukvårdsprodukter blir allt mer avancerad och med allt effektivare produkter. Samtidigt ökar kraven på kvalitet och säkerhet – både från branschen själv och från omvärlden. Kvalitet och säkerhet är a och o. Alla våra anläggningar är säkra, välbevakade och för att komma in krävs särskild behörighet. För säkerhetsklassade och känsliga läkemedel finns lokaler med ytterligare högre säkerhet och behörighetskrav.

Våra transportfordon har mätutrustning som säkerställer att känsliga läkemedel alltid befinner sig i sin optimala miljö. Oavsett var ett fordon befinner sig kan vi alltid få aktuell status och garantera att ett läkemedel levereras i bästa skick, hela vägen fram.

Hos oss vet alla vad det innebär att hantera läkemedel. Alla som arbetar på Tamro och våra inhyrda chaufförer har genomgått en särskild kvalitetsutbildning.

Vi genomför regelbundet kvalitetsinspektioner tillsammans med våra kunder och med Läkemedelsverket. Det är tillfällen vi ser fram emot. För oss är det viktigt att veta att vi håller måttet och vi ständigt strävar efter att bli ännu bättre i vårt kvalitetsarbete.

## MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER.

Grundtanken gällande mänskliga rättigheter är att människan föds fri, samt att alla människor är lika värda. De mänskliga rättigheterna omfattar bland annat rätten att inte bli diskriminerad, yttrandefrihet, religionsfrihet barns- och kvinnors rättigheter, rätten till utbildning och rätten till hälsa. För Tamro är mänskliga rättigheter en viktig aspekt av vårt hållbarhetsarbete.

- Vi följer strikt FN:s konvention om de mänskliga rättigheterna.
- Internt arbetar vi systematiskt med frågor kopplat till exempelvis kränkande särbehandling, diskriminering, jämställdhet, mångfald, yttrandefrihet och kompetensutveckling.
- Genom vår uppförandekod för leverantörer krävställer vi leverantörsledet och övriga affärspartners gentemot mänskliga rättigheter.
- Misstänkt brott mot mänskliga rättigheter kan anonymt rapporteras via PHOENIX Groups visselblåsarsystem. Systemet är tillgängligt både internt och externt.





# Hållbarhetsstyrning.

Hållbarhet för Tamro handlar om att agera ansvarsfullt – i alla situationer.

## HÅLLBARHETSARBETE PÅ KONCERNNIVÅ.

För PHOENIX Group går framgång och hållbarhet hand i hand. Koncernens mission utgör grunden för dess hållbarhetsarbete.

Målet är att växa hållbart – i alla PHOENIX Groups divisioner, i alla länder där koncernen är verksam och längs hela dess leveranskedja. Det ska uppnås genom att integrera hållbarhetsinriktade principer i samtliga koncernbolagens verksamhetsprocesser kopplat till kunder, affärspartners och medarbetare.

PHOENIX Group tar årligen fram en hållbarhetsrapport för koncernen.

Koncernens hållbarhetsarbete utgår ifrån följande områden:

- Klimatpåverkan
- Cirkulär ekonomi
- Ansvarsfulla inköp
- Mångfald, jämlikhet och inkludering
- Socialt ansvarstagande

Koncernen har etablerat ett webbaserat visselblåsarsystem där intressenter kan ställa frågor och anmäla brister i koncernbolagens efterlevnad av riktlinjerna. Verktøget garanterar att anmälaren kan förbli anonym och säkerställer att en anmälan tas upp av ansvariga personer.

## CSR-ORGANISATION INOM PHOENIX GROUP.





## ETT HÅLLBART TAMRO.

Tamro ska leda och utveckla sin verksamhet på ett hållbart sätt. Det innebär i praktiken att:

- Vi möter relevanta miljökrav och arbetare kontinuerligt med att utveckla vårt miljöarbete.
- Vi utvecklar och förbättrar verksamheten för att minimera avfall och andra föroreningar och för att minimera hälso- och säkerhetsrisker.
- Vi arbetar för ett hållbart arbetsliv där vi erbjuder en säker och hälsosam arbetsplats och ser till att vår personal har rätt kompetens.
- Vi kommunicerar öppet och proaktivt med personal, kunder och andra intressegrupper kring vårt hållbarhetsarbete och de förväntningar som finns på oss.
- Vi uppmuntrar alla i vår värdekedja; leverantörer, kunder och samarbetspartners, att arbeta med hållbarhetsfrågor.
- Vi bedriver vår verksamhet långsiktigt med hänsyn till ekonomiska, miljömässiga och sociala perspektiv.

Den koncernövergripande uppförandekoden ligger till grund för Tamros hållbarhetsarbete, vilken bland annat omfattar lojal konkurrens, uppförande på arbetsplatsen, hantering av information samt miljö. Vidare finns ett antal uttalade riktlinjer, vilka är beslutade av Tamros ledning. Det rör sig exempelvis om arbetsmiljörelaterade riktlinjer, miljöpolicy och anti-korruptionspolicy.

För att säkerställa ansvarstagande i värdekedjan har Tamro implementerat en uppförandekod för leverantörer. Förutom miljökrav omfattar den mänskliga rättigheter, arbetsrätt och arbetsförhållanden i enlighet med ILO:s konvention och FN:s konvention om mänskliga rättigheter samt nationell lagstiftning.

## SÄKERSTÄLLA ANSVARSTAGANDE I VÄRDEKEDJAN.

Efterlevnad av ansvarstagande i värdekedjan utgör en central del av Tamros företagskultur. Ansvar och säkerställande av efterlevnad är av stor betydelse för oss – både utifrån att skapa ett framgångsrikt och långsiktigt hållbart företag samt för vår relation och samverkan med kunder, affärspartners och övriga intressenter. Arbetet med att säkerställa efterlevnad utgår från ledningssystemet och dess processer, vår uppförandekod, våra verksamhetsspecifika styrdokument samt vår uppförandekod för leverantörer.

Årligen, i samband med ledningens genomgång, görs en utvärdering av ledningssystemets effektivitet och därmed bland annat resultatet av Tamros hållbarhetsarbete. Underlag för utvärderingen utgörs av resultat från och trender hos exempelvis riskanalyser, genomförda interna och externa revisioner samt status hos korrigerande och förebyggande åtgärder.

Med utgångspunkt i uppförandekoden för leverantörer följs Tamros leverantörsled upp mot hållbarhetsrelaterade parametrar. Det görs exempelvis genom leverantörsbedömningar samt leverantörsutvärderingar.

## BUSINESS PARTNER DUE DILIGENCE SAMT SANCTIONS SCREENING.

PHOENIX-koncernen har sedan flera år tillbaka ett omfattande sanctions screening-system där samtliga affärspartners dagligen kontrolleras mot drygt 15 olika sanktionslistor. I tillägg till denna screening har PHOENIX-koncernen infört ytterligare ett system med förstärkt leverantörskontroll, som alla leverantörer måste passera innan Tamro kan nyttja leverantören. Leverantörsbedömningen kallas Business Partner Due Diligence (BPDD) och genomförs i ett IT-system med ett antal moment och frågor, som även kan innefatta fördjupad undersökning av leverantören.

BPDD-processen inkluderar moment där man värderar leverantören utifrån

- mänskliga rättigheter
- miljöperspektiv
- antikorruption
- ekonomisk stabilitet

Syftet med systemet är att fånga upp leverantörer som eventuellt skulle kunna innebära en risk för Tamro att använda.

Om en leverantör faller ut som en riskleverantör skickas det ett e-postmeddelande till Human Rights Officer och till Compliance Officer som då ska göra en bedömning kring om leverantören kan användas, och vilka åtgärder som i så fall krävs.

Under 2023/24 har ingen leverantör fallit ut med risktal som innebär att Tamro har behövt sätta in särskilda åtgärder.

## RISKHANTERING.

I enlighet med ISO-standarder för kvalitet **ISO 9001:2015** och miljö **ISO 14001:2015** genomför Tamro riskbedömningar på sina verksamhetsprocesser.

För Tamros lagerhållning och distribution samt ompackning/ommärkning av läkemedel som regleras av **EU-GDP** (Good Distribution Practice) respektive **GMP** (Good Manufacturing Practice) görs riskbedömningar med patientsäkerheten i fokus.

Utöver risk för patient kan även risker kopplade till Tamro som företag, våra anställda, tillgångar, kunder och affärer behöva beaktas. Det görs exempelvis inom områden såsom arbetsmiljö, beredskap, miljökonsekvensbeskrivning och projektarbeten.

Tamro genomför även riskanalyser inom andra områden, se exempel nedan

- Arbetsmiljö
- Miljökonsekvensbeskrivning
- Lagring av brandfarliga varor
- Beredskap
- Projektarbete

## ORGANISATION OCH ANSVAR.

Tamros verksamhet styrs av moderbolaget Tamro AB, bolagets styrelse samt vd med ledningsgrupp. Styrningen är uppbyggd kring visioner, värderingar och strategier genom olika policydokument och uppsatta mål. Tamros ledning ska på alla nivåer, såväl centralt som lokalt, styra verksamheten så att uppsatta mål nås. Ansvariga chefer svarar för att mål och riktlinjer är kända och förstådda i organisationen. Revidering av mål och riktlinjer ska ske som en del av ledningsarbetet. Beslut om förändringar tas av ledningsgruppen.

Ledningsgruppen är ytterst ansvarig för Tamros hållbarhetsarbete. Ingen enskild medlem i ledningsgruppen har ensam det övergripande ansvaret utan det är uppdelat på HR-chef, chefsjurist, logistikchef, IT- chef, kvalitetschef samt marknadschef. Ledningsgruppen ansvarar för det strategiska och operationella arbetet med hållbarhetskommunikation och rapportering, uppförandekod, mänskliga rättigheter, affärsetik, miljöarbete, arbetsmiljö samt säkerhetsfrågor.



# Hållbarhetsstrategi.

Hållbarhet för Tamro handlar om ansvarsfullt beteende, där vi tar hänsyn till både nuvarande och framtida generationers behov. Det i sin tur handlar om att skapa långsiktiga hållbara lösningar utifrån såväl ekonomiska, sociala och miljömässiga perspektiv samt att förädla dessa värden genom våra verksamhetsprocesser.

## STRATEGIPROCESS.

Vi utför en långsiktig strategisk planering var tredje år. Framtagande av den långsiktiga strategiska planen görs successivt med genomförande av omvärldsanalys, verksamhetsanalys, målformulering och utarbetande av fokusområden för de nästkommande tre åren. Omvärldsanalysen består av analys av politiska, ekonomiska, sociala, tekniska och legala faktorer samt miljöfaktorer. Vidare genomförs en marknads-, en kund- samt en branschanalys i omvärldsanalysfasen.

Verksamhetsanalysen består av att en SWOT-analys genomförs, (styrkor, svagheter, möjligheter och hot), engagemangsindex från medarbetarundersökningar, genomgång av befintligt kvalitetsledningssystem, måluppfyllelse samt fokusområden.

Syftet med Tamros strategiska planering är att utveckla och behålla en livskraftig kombination av organisationens mål, kompetenser, resurser och de marknadsmöjligheter som vid varje tid gäller. Strategiprocessen utgör en vital del av ledningsprocessen.

## HÅLLBARHETSSTRATEGI.

Tamro har beslutat följande strategiska mål inom hållbarhet

- Säkerställa att Tamro ledningsfilosofi är vägledande i det dagliga arbetet på hela företaget
- Aktivt socialt hållbarhetsarbete i de samhällen vi är verksamma i
- Inga allvarliga olyckor i vår verksamhet
- Tamro ska vara i nivå med extern benchmarking i mätningar avseende engagemang samt hälsa och välbefinnande
- Tamro ska vara CO<sub>2</sub> neutrala inom Scope 1\* och 2\* senast 2030.
- Tillsammans med våra kunder aktivt verka för hållbara transporter

\* *Scope 1 innehåller direkta växthusgasutsläpp, alltså som verksamheten har direkt kontroll över. Det gäller exempelvis växthusgasutsläpp från fordon och maskiner som verksamheten äger eller leasar, om verksamheten har en oljepanna för uppvärmning eller förbränning av kol, bensin och olja i fabriker som verksamheten äger.*

\* *I Scope 2 hamnar indirekta utsläpp från inköpt energi, alltså förbrukning av el, fjärrvärme och fjärrkyla.*





# Miljömässigt ansvarstagande.

Det är insatserna i vardagen som lägger grunden för ett hållbart samhälle. Mot den bakgrunden har vi på Tamro ett ständigt pågående arbete kring förbättringar och upprätthållande av bra rutiner för att minimera vår negativa miljöpåverkan. För oss är det viktigt att vi uppfyller samtliga gällande miljölagar och miljöföreskrifter. Vidare ska en ansvarsfull miljöhänsyn finnas med vid alla affärsprocesser, planer och beslut. Vårt miljöarbete utgår från PHOENIX Groups uppförandekod samt vårt miljöledningssystem, vilket är certifierat i enlighet med ISO 14001:2015.

## VÅR MILJÖORGANISATION.

Det är alltid allas ansvar att se till att vi efterlever våra miljörutiner. Alla medarbetare förväntas utföra sina uppgifter i den dagliga verksamheten på ett miljömedvetet sätt.

Utöver en chef för området har även Tamro en utsedd hållbarhetsansvarig som tillsammans med lokala miljösamordnare ansvarar för att vårt miljöarbete upprätthålls.

## VÅR MILJÖPOLICY.

Tamro bidrar till hälsa genom en trygg försörjning av läkemedel, hälsoprodukter och relaterade tjänster på ett ansvarsfullt, proaktivt och respektfullt sätt.

Öka företagets kunskaper och medarbetarnas förståelse för vårt hållbarhetsarbete

Ta hänsyn till miljöaspekterna i alla våra processer, tjänster och förbättringsarbete

Följa gällande lagar och förordningar avseende miljön

Tamro skall minska negativ miljöpåverkan genom att:

Samverka med och ställa krav på våra logistiktransportörer för logistiklösningar som ger minskat koldioxidavtryck

Aktivt söka effektiva metoder för en längre energiförbrukning

Källsortera vårt avfall för att möjliggöra så mycket återanvändning och återvinning som möjligt

## BETYDANDE ASPEKTER FÖR MILJÖPÅVERKAN.

Tamro har kartlagt de miljöaspekter som finns i verksamheten och bedömt vilka aspekter som har störst påverkan på miljön. Varje år görs en utvärdering för att följa upp om vår verksamhet har förändrats på ett sätt som påverkar miljöaspekterna.

Transporter, avfallshantering samt energiförbrukning utgör våra tre mest betydande miljöaspekter.

## ÖVERGRIPANDE MILJÖMÅL.

Utifrån miljöaspekterna tar ledningsgruppen fram övergripande miljömål,

- Sträva efter att minska negativ miljöpåverkan från våra transporter
- Sträva efter att minska vår energiförbrukning.
- Källsortera vårt avfall för att möjliggöra så mycket återanvändning och återvinning som möjligt

## MILJÖAKTIVITETER.

Utifrån de övergripande miljömålen fastställs varje år ett antal detaljerade mål för miljöarbetet. Dessa kallar vi för miljöaktiviteter. Dessa aktiviteter följs upp löpande.

## TRANSPORTER.

Tamro arbetar för en klimatvänlig logistik i hela sin värdekedja. Vi gör vårt yttersta för att påverka våra transportörer i en positiv riktning, bland annat via löpande möten och i samband med avtalskrivning. Chaufförer får utbildning i Eco Driving i syfte att säkerställa ett så miljövänligt körsätt som möjligt.

Vi följer kontinuerligt upp transporterens bränsleförbrukning och utsläpp. Vi utvecklar kontinuerligt våra transporter för att ha minsta möjliga miljöpåverkan.

I samarbete med vår kund Karo Healthcare har vi tagit beslutet att använda biogas för hälsovårdsföretagets transporter mellan Sverige och Norge.

Varje år kör 250 lastbilar per år med Karos produkter på sträckan – och vi räknar med att utsläppen kommer att minska med 80 % med hjälp av biogasdrivna fordon. Det motsvarar 86 ton koldioxidekvivalenter varje år.

Satsningen på förnybara alternativ till fossil diesel är en viktig del av både Tamros och Karos hållbarhetsarbete. Som ett ledande hälsovårdsföretag vill Karo ta ansvar och skapa värde för konsumenter, samhället och miljön. Därför är ett av deras mål att uppnå netto noll utsläpp från transporter senast år 2030..

## AVFALLSHANTERING.

Avfallshantering för oss omfattar dels det avfall som Tamro genererar, och dels de läkemedel som destrueras.

Under 2023/24 gick ca 90 % av eget avfall till återvinning eller förbränning för energjåtervinning. Det är en förbättring med ca 10 % mot föregående år, främst beroende på ökad andel som går till återvinning samt mindre övrigt avfall som inte kan hanteras som återvinning eller brännbart. I vårt arbete med att minska den negativa påverkan som läkemedel har på miljön jobbar vi dels för att minska läkemedelsavfallet men också se till att det omhändertas och destrueras genom förbränning i godkända förbränningsanläggningar.

## CIRKULÄR EKONOMI.

För distribution till apotek använder Tamro backar för att distribuera varor. Vid nyinköp av dessa backar är de tillverkade av 100 % återvunnen plast.

## ENERGI- OCH VÄRMEFÖRBRUKNING.

Vi arbetar ständigt med vårt engagemang för energieffektivitet och förbättrade klimatåtgärder. Vi genomför energiövervakning som bland annat omfattar energioptimering samt användningsgrad av energi från förnybara källor. Vi byter kontinuerligt belysning till LED.

Tamro köper grön el (vattenkraft). Vattenkraft är 100% fossilfri.

För uppvärmning av lokaler köper Tamro fjärrvärme. Av den totala förbrukningen av fjärrvärme är 91 % fossilfri. Utfallet kan variera beroende på vilken av våra anläggningar det gäller.

## PILOTPROJEKT INSAMLING INHALATORER.

Tamro har tillsammans med Apoteket, AstraZeneca och REMONDIS deltar i ett projekt för att samla in och återvinna plasthylsor till inhalatorer I ett pilotprojekt med fem apotek i Stockholmsregionen inleds nu insamling och återvinning av plast som tidigare främst gått till förbränning. Om initiativet faller väl ut är målet att skala upp insamlingen till apotek över hela landet.

Insamling och återvinning av inhalatorhylsor är det första i sitt slag i Sverige och syftet är att hitta nya vägar till återvinning. Avgörande för att starta projektet har varit den analys som visar att återvinningen kan ske utan att den påverkar människors hälsa eller miljö.

## INTRESSENTINVOLVERING.

Alla kan bidra till en hållbar utveckling. Vi har gjort mycket, men tillsammans med våra intressenter kan vi göra ännu mer. Vi involverar våra intressenter genom ett dialogdrivet och samarbetsfokuserat partnerskap. Deras intressen och förväntningar är för oss viktiga källor till information – som vi använder för att identifiera vad vi ska fokusera vårt hållbarhetsarbete på.

En regelbunden dialog med PHOENIX Group förs genom diverse olika chefsmöten, vilka arrangeras löpande under året.

Vi genomför även intressentdialoger med samtliga chefer månadsvis. Där informerar ledningsgruppen både om Tamros nuläge samt verksamhets- och affärs mål. Här bjuder även ledningsgruppen in till dialog.

Via en gemensam app sker även den löpande kommunikation med samtliga medarbetare, båda vad gäller stora som små frågor.

Vidare har samtliga chefer löpande möten med sin personal.

PU-samtal (personlig utveckling) genomförs mellan medarbetare och chef en gång per år och där emellan sker löpande avstämningsmöten.

Regelbundna möten genomförs med de fackförbund vi har kollektivavtal med i syfte att säkerställa ett bra samarbetsklimat samt en aktiv dialog mellan företaget, medarbetarna och fackförbunden.

Sedan bolaget grundades 1921 har vi utvecklat tilläggstjänster som hjälper våra kunder – läkemedelsleverantörer och apotek – att förbättra sina verksamheter. En väl fungerande läkemedelsförsörjning handlar om att samarbeta och att dela kunskap och erfarenhet.

Avseende vårt leverantörsled har vi en löpande dialog med våra viktigaste leverantörer via leverantörsmöten.



A man with a beard, wearing a dark blue polo shirt and a black safety vest, is standing at a workstation in a warehouse. He is looking at a computer monitor and has his hands on the keyboard. The background shows high industrial shelving units filled with cardboard boxes and wooden pallets. The lighting is bright, typical of a warehouse environment.

# Socialt ansvarsvarstagande.

Våra medarbetare utgör vår viktigaste tillgång och har en stor strategisk betydelse för vår affärsverksamhet. För oss på Tamro är det därför av yttersta vikt att säkerställa en hälsofrämjande och säker arbetsplats för samtliga medarbetare.

## EN GOD ARBETSMILJÖ.

En god arbetsmiljö förutsätter balans mellan och en ständig utveckling av områdena Medarbetarskap, Ledarskap och Arbetsorganisation.

## MEDARBETARSKAP.

Det aktiva medarbetarskapet innebär möjlighet till utveckling, delaktighet och ansvar i arbetet. Det bidrar till ett klimat som förstärker medarbetarens tillit till sin förmåga, att se möjligheter och hantera svårigheter som kan uppkomma i arbetet. En av byggstenarna i Tamros ledningsfilosofi är "Respekt för individen", som syftar till att varje medarbetare ska komma till sin rätt och kunna utvecklas på Tamro. Genom pulsmätningar för medarbetarenkäter ges varje medarbetare möjlighet att ge feedback kontinuerligt. De tre huvudområdena vi mäter är engagemang, hälsa och välbefinnande samt mångfald och inkludering.

Chefen möjliggör det aktiva medarbetarskapet genom att jobba enligt Tamros ledningsfilosofi, följa standarden för arbetssättet med medarbetarenkäterna samt ge förutsättningar, stöd och motivera medarbetare.

## LEDARSKAP.

Chefer är förebilder, normsättare och bärare av Tamros värderingar. Genom sitt synsätt och beteende grundlägger chefen klimatet på arbetsplatsen. Chefer har kompetens, tydliga befogenheter och ansvar för arbetsmiljön. Alla nya chefer får genomgå en grundläggande chefsutbildning och vi säkerställer att samtliga chefer har kunskaper om sitt arbetsmiljöansvar. Årligen genomför vi också gemensamma träffar med samtliga chefer med fokus på ledarutveckling. Tamros ledningsfilosofi och ledarlöfte präglar vårt agerande och hur vi planerar vårt arbete och vi jobbar kontinuerligt med att träna våra chefer att leda enligt ledningsfilosofin.

## ARBETSORGANISATION.

Arbetet är organiserat så att det reducerar risken för ohälsa. Arbetsorganisationen stödjer samarbete, utveckling och nytänkande.

Den goda arbetsmiljön bidrar till ökad arbetsglädje, engagemang och en bättre hälsa. I den goda arbetsmiljön väljer medarbetare att stanna kvar och utvecklas, därmed ökar både kvaliteten och effektiviteten i vår verksamhet. Arbetsmiljön är också avgörande för att nya medarbetare ska välja Tamro. Inom Tamro finns en arbetsmiljöpolicy implementerad, som anger företagets syn och strävan inom arbetsmiljöområdet. Policyn syftar till att förmedla ett gemensamt förhållningssätt.

Tamro har huvudansvaret för arbetsmiljön och vidtar systematiska åtgärder för att förebygga ohälsa och olycksfall.

Fördelning av arbetsmiljöuppgifter och medförande ansvar är tydlig och sker skriftligt i linjeorganisationen.

Det systematiska arbetsmiljöarbetet, vilket omfattar fysiska, psykologiska och sociala förhållanden, är det naturliga arbetssättet och är integrerat i verksamheten. Fysiska arbetsmiljöfaktorer och risker kan exempelvis vara kopplat till truckar, maskiner och lyft – medan psykosociala faktorer och risker kan vara kopplat till stress, ansvar, kommunikation och delaktighet.

På Tamro ser vi positivt på en bred delaktighet på alla nivåer inom verksamheten när det gäller frågor och aktiviteter i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Vi arbetar tillsammans med arbetsmiljön vilket innebär att både arbetsgivare, arbetstagare och arbetsmiljöombud ges möjlighet att medverka i vårt arbetsmiljöarbete. Vi är noga med att vidmakthålla en nära samverkan med fackliga organisationer

Tamro tar sig an det systematiska arbetsmiljöarbetet utifrån tre dimensioner – reaktivt, proaktivt och hälsofrämjande. Utifrån dessa tre dimensioner situationsanpassar vi sedan åtgärderna.

I den goda arbetsmiljön anpassas arbetsförhållandena till olika förutsättningar fysiskt, psykiskt och socialt. Det görs tidiga insatser av arbetsanpassning och rehabilitering. Varje medarbetare medverkar till den goda arbetsmiljön genom att bidra till goda relationer och ett kreativt arbetsklimat.

I den goda arbetsmiljön tar varje medarbetare ansvar för sin hälsa. Friskvårdsaktiviteter uppmuntras och erbjuds till alla medarbetare och är en del i vårt långsiktiga hälsoarbete.

Exempel på hälsofrämjande insatser som vi genomför är hälsoundersökning vid behov via Företagshälsovård, samtalsstöd genom extern part, friskvårdsbidrag samt massage på arbetstid. Under året har vi också genomfört en riktad insats med en föreläsning om "Ett hållbart arbetsliv".

## MÅNGFALD, INKLUDERING OCH KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING.

Mångfald och inkludering handlar om att föra samman människor med olika kompetenser, bakgrunder, erfarenheter och personligheter i syfte att skapa en innovativ och inkluderande kultur och organisation. Vi värdesätter varje individs unika egenskaper och kompetens och alla respekteras oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnicitet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning.

En arbetsstyrka som präglas av mångfald bygger upp vår kultur och framgång.

Grupper som både har mångfald och är inkluderande har en stor fördel i att kunna bli högrepresterande. Mångfald och inkluderande gör också företag mer attraktiva på marknaden ur ett arbetsgivarperspektiv. Vilket gör det möjligt att utnyttja ett större rekryteringsutbud. Vi kan även motivera en större andel anställda att känna ägarskap i att bidra till gruppen och organisationen – samt bygga ett starkare varumärke och en mer lönsam affärsverksamhet. En inkluderande arbetsmiljö är nyckeln till och för mångfald. Inkludering handlar om att se och uppmuntra människor att känna och tänka annorlunda och att se möjligheter som andra inte gör. En inkluderande arbetsmiljö kan leda till att medarbetare vågar utmana etablerade processer och tankar samt att aldrig nöja sig med status quo – utan alltid sträva efter att driva affärsverksamheten framåt. Vi förväntar oss att alla medarbetare gör sitt bästa för att öka mångfalden och insikten om dess fördelar och aktivt bidrar till en inkluderande arbetsmiljö.

I januari 2023 var fördelningen mellan män och kvinnor 48 % respektive 52 %. Genomsnittsålder på de anställda är 41 år.

Vi är dessutom stolta över att ha en mycket stor mix av olika nationaliteter inom företaget.

## TRAKASSERIER OCH KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING.

Inom Tamro präglas allt arbete av respekt för individen och vi accepterar därför inte någon form av trakasserier. Vi har alla en viktig roll att spela när det gäller att skapa en arbetsmiljö utan trakasserier baserat på kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnicitet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning. Det är även varje medarbetares personliga ansvar att verka för att kränkande särbehandling inte förekommer på arbetsplatsen. Genom att vara medveten om problemet och se till att ens eget och arbetskamraternas uppträdande inte är kränkande eller kan uppfattas som kränkande kan vi förhindra trakasserier.

I syfte att motverka att medarbetare på Tamro utsätts för någon form av kränkande särbehandling samt att förebygga ohälsa genom att så tidigt som möjligt och på bästa sätt erbjuda den hjälp och det stöd som behövs för den som upplever kränkande särbehandling, har vi sedan flera år tillbaka implementerat en rutin för hantering av kränkande särbehandling. Dess utgångspunkt är att all verksamhet ska planeras och organiseras så att kränkande särbehandling, mobbning, diskriminering och trakasserier förebyggs enligt det systematiska arbetsmiljöarbetet.

## SÄKERSTÄLLA KOMPETENSFÖRSÖRJNING.

Kompetens innebär kunskap, vilja och förmåga att lösa de uppgifter medarbetaren ställs inför. I vilja och förmåga väger Tamro även in värderingar, attityder och beteenden.

Kompetens handlar även om att inhämta, använda och dela med sig av kunskap och erfarenheter. Tamro behöver kunna bedriva verksamheten på avsett sätt och säkerställa att medarbetarna har rätt kompetens för varje aktuellt behov. För att säkerställa detta har företaget en rutin som är implementerad i ledningssystemet, beträffande kompetensförsörjning.

Kompetensutveckling på Tamro tar sin utgångspunkt i affärsverksamheten. Inom vissa områden behöver utbildning genomföras för att också uppfylla legala krav eller revisionskrav.

I de fall en grupp medarbetare har samma utvecklingsbehov så samordnas utvecklingsinsatserna per ort eller Tamro totalt. Om kompetenskravet inte kan täckas genom utveckling kan kompetensbehovet täckas av rekrytering.

Ledningens ansvar är att på ett övergripande plan definiera kompetenskrav och säkerställa organisation, resurser och processer för kompetensförsörjning. Chefens ansvar är att tydliggöra verksamhetskraven, samt att årligen genomföra PU-samtal (personlig utveckling) och upprätta planer för kompetensutveckling med utgångspunkt i verksamhetens mål.

Chefen ansvarar för att prioriterad kompetensutveckling genomförs och utvärderas. Medarbetarens ansvar är att ta ansvar för sin kompetensutveckling. Detta innebär att i dialog med sin chef planera för och genomföra utvecklingsåtgärder i linje med sin kompetensutvecklingsplan.

Målet är att medarbetare ska nå definierade kompetenskrav för sin roll/roller.

Samtliga medarbetare har årligen PU-samtal med sin närmaste chef. Under PU-samtalet diskuteras medarbetarens prestation, motivation och kompetens i rollen i relation till organisationens behov och till de lönekriterier som framtagits. Chef och medarbetare kommer under samtalet fram till ett antal mål och en utvecklingsplan för att stärka kompetensen och möjliggöra för medarbetaren att utvecklas, förbättras och påverka sin lön.

## SAMHÄLLENGAGEMANG.

I vårt samhällsengagemang engagerar vi oss främst i frågor som rör hälsa och välbefinnande.

## LEVERERAR HÄLSA ÖVER HELA SVERIGE.

Tamro har ett viktigt uppdrag i den svenska värdekedjan för välbefinnande. Tusentals människors hälsa och ibland även liv hänger på att vi levererar läkemedel samt hälso- och sjukvårdsprodukter i rätt tid och perfekt skick till landets apotek och sjukhus. Med hela Sverige som arbetsområde och hundratals säkerhetsföreskrifter att ta hänsyn till är det ett stort ansvar. Men å andra sidan har vi haft 100 år på oss att förfina rutiner och processer som fungerar. Om och om igen.



## DONATIONER

### Insamlingsstiftelsen Drottning Silvias Barnsjukhus.

Tamro är sedan 2007 sponsor av Insamlingsstiftelsen för Drottning Silvias barnsjukhus. Under åren har Tamro bland annat bidragit till ett sextiototal nya datorer, trådlöst bredband, sjukhusclowner samt läkande utformning och renovering av vårdrum. Tamros bidrag har även gjorts i form av hunden Svea, en certifierad terapihund, samt bidrag till en syskonstödjare som finns till för syskonen till de sjuka barnen som vistas på sjukhuset.

### Team Rynkeby.

Team Rynkeby är ett europeiskt välgörenhetscykellag som cyklar till Paris varje år för att samla in pengar till barn med kritiska sjukdomar och deras familjer. I Sverige stödjer Team Rynkeby två organisationer; Barncancerfonden och Barnhjärnfonden och de har under åren varit en återkommande partner. Sedan hösten 2023 har vi även valt att gå in som guldspansor då en av våra medarbetare nu cyklar för Team Rynkeby Göteborg.



# Ekonomiskt ansvarsvarstagande.

En förutsättning för att bli långsiktigt lönsamma och framgångsrika är vårt anseende, vår trovärdighet samt att vi säkerställer en god affärsetik.

Etik för oss på Tamro handlar om att göra det som är rätt, exempelvis respektera lagar där vi verkar samt arbeta aktivt mot korruption.

## UPPFÖRANDEREGLER.

Med utgångspunkt i den koncerngemensamma uppförandekoden definieras de uppföranderegler som gäller för våra medarbetare. Alla medarbetare, oavsett deras position i företaget, ska följa uppförandekoden, och chefer ska bidra till att säkerställa att de medarbetare som är underställda dem också gör det.

Alla medarbetare förväntas utföra sina uppgifter på ett professionellt sätt och skydda den image och det anseende Tamro har. Kunder, leverantörer och kollegor ska alltid behandlas med respekt och ärlighet. Ett uppförande som leder till otillåtna handlingar och som skadar Tamros anseende eller som kan leda till potentiella intressekonflikter ska undvikas. Alla medarbetare uppmanas att rapportera tecken på felaktigt agerande eller brott mot uppförandekoden. Tamro har ett visseblåsarsystem där rapportering även kan ske anonymt.

## ANTI-KORRUPTION.

Tamro tillämpar nolltolerans i fråga om överträdelse relaterat till korruption och har sedan år 2015 en Anti-korruptionspolicy. Policyn är koncernövergripande, och fungerar som en modern och utvecklad standard för förhindrande av mutor och annan korruption. Policyn omfattar bland annat regler och vägledning för intressekonflikter, vikten av efterlevnad av nationell och internationell lagstiftning, mutor och korruption, gåvor och förmåner samt kontroll och efterlevnadsorganisation.

Tamro har infört och tillämpar riktlinjer och rutiner som överensstämmer med principerna i policyn samt gör sitt yttersta för att minska risken för oetiska och olagliga affärsmetoder. Relevant personal utbildas regelbundet både genom e-learning och lärarledd träning. Avvikelse ska rapporteras, och möjlighet finns att använda Tamros visseblåsarsystem.

## FRI OCH ÖPPEN KONKURRENS.

Tamro eftersträvar en konkurrensutsatt marknad och gör sitt yttersta för att förebygga, förhindra och identifiera eventuella brott mot tillämplig konkurrenslagstiftning.

Arbetet utgår ifrån koncernens Konkurrens efterlevnadspolicy, vilken i sin tur bygger på bestämmelserna i EU:s konkurrenslagstiftning. Alla koncernbolag som verkar inom EU samt dess medarbetare måste följa principerna i vårt policydokument.

Konkurrenslagstiftningen säkerställer en fri och öppen konkurrens och hindrar företag från att göra inskränkningar som begränsar konkurrensen på ett otillbörligt sätt. Fri och öppen konkurrens är en av hörnstenarna i vårt ekonomiska system. Den främjar dynamik och effektivitet, skapar tillväxt och arbetstillfällen och säkerställer att konsumenterna kan införskaffa kvalitativa produkter till rimliga priser. Efterlevnad kontrolleras genom återkommande riskbedömningar och efterlevnadsrapporter, konkurrens efterlevnads utbildning för medarbetare samt ett aktivt och synligt stöd från koncernledning och styrelse genom regelbunden övervakning av aktiviteter som enligt konkurrenslagstiftningen kan vara riskfyllda. I de fall där det är lämpligt genomförs interna och/eller externa revisioner. Medarbetare ska rapportera alla eventuella misstankar om konkurrensbegränsande åtgärder till eller via sin närmaste chef, Tamros juridiska avdelning eller koncernens visseblåsarsystem.